



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati

Mauliya Devi Yanti¹, Septian Aris Munandar²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang

¹mauliyadeviyanti@gmail.com, ²dosen02743@unpam.ac.id*

Abstract

Employee performance is one of the key factors determining a company's success in achieving organizational targets, maintaining productivity, and ensuring operational effectiveness. Excessive or disproportionate workloads and an uncondusive work environment may hinder employees from achieving optimal performance. This study aims to analyze the influence of Workload (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT Bino Mitra Sejati. The study employed a quantitative method with a descriptive approach. The sample consisted of 80 respondents selected using a saturated sampling technique based on employees who met the questionnaire completion criteria. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that Workload has a significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.004 < 0.05$ and a t-value of $2.939 > 1.991$. Work Environment also has a significant effect, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $8.456 > 1.991$. Simultaneously, both variables significantly affect Employee Performance, as indicated by an F-value of $40.829 > 3.12$. The Adjusted R Square value of 0.502 shows that 50.2% of employee performance variation is explained by Workload and Work Environment, while the remaining 49.8% is influenced by other factors. Therefore, appropriate workload management and a conducive work environment are essential for improving employee performance.

Keywords: Workload; Work Environment; Employee Performance.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target, menjaga produktivitas, dan mempertahankan efektivitas operasional. Beban kerja yang tidak proporsional serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bino Mitra Sejati. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 80 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh berdasarkan karyawan yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t hitung $2,939 > t$ tabel 1,991. Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,456 > t$ tabel 1,991. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung $40,829 > F$ tabel 3,12. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 49,8% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam cakupan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemahiran dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja merupakan faktor krusial yang mendasari tercapainya target-target strategis suatu institusi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai proses manajerial terhadap staf yang dirancang untuk memacu prestasi kerja sekaligus membangun atmosfer kantor yang positif. Dengan demikian, setiap institusi wajib mencermati beragam elemen yang sanggup mengintervensi produktivitas karyawan demi menjamin sasaran strategis tercapai dengan baik (Suheeman & Siska, 2024). Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Kesanggupan

karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab sesuai instruksi menjadi penentu apakah suatu aktivitas dipandang sebagai beban atau bukan. Sebaliknya, tekanan kerja akan mulai terasa saat individu gagal menyelaraskan kemampuan mereka dengan ekspektasi perusahaan (Komang, I., 2021). Selain beban kerja, Kondisi di sekitar tempat beraktivitas menjadi elemen penting yang diperhatikan oleh karyawan saat menuntaskan kewajiban mereka. ketersediaan sarana serta kondisi lingkungan yang memadai berperan dalam mendorong performa serta mutu output, sementara ekosistem yang buruk justru berisiko melemahkan efektivitas kerja. Pengaruh lingkungan ini mencakup aspek lahiriah maupun suasana kebatinan di dalam perusahaan yang secara langsung menentukan kemampuan individu dalam bekerja secara maksimal (Fauzi et al., 2022).

Kinerja karyawan di PT Bino Mitra Sejati masih mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja. Berdasarkan data internal tahun 2024, perusahaan beberapa kali tidak mencapai target pengiriman. Dari 7 bulan pengamatan, terdapat 4 bulan yang gagal memenuhi target yaitu Februari, Maret, Juni, dan Juli 2024. Penyebab utama kegagalan tersebut antara lain keterlambatan pengiriman dan pembatalan kiriman. Penurunan paling signifikan terjadi pada Maret 2024, dengan 200 kiriman terlambat dan 100 kiriman batal dari target 5.600, sehingga total kiriman hanya 5.200. Beban kerja yang menumpuk akibat akumulasi keterlambatan dan retur barang diduga menjadi faktor yang menekan efektivitas kerja dan kualitas hidup karyawan, sehingga berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bino Mitra Sejati.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 karyawan pada November 2024, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Bino Mitra Sejati masih belum sepenuhnya kondusif. Sebanyak 70% responden menyatakan pencahayaan belum memenuhi standar, 80% merasa suhu ruangan tidak nyaman akibat ventilasi minim, 60% terganggu oleh kebisingan, dan 60% menilai penataan ruang belum memudahkan pekerjaan. Ketidaknyamanan tersebut diperparah oleh sirkulasi udara yang terbatas, panas dari peralatan elektronik, dan intensitas cahaya lampu yang tinggi. Akibatnya karyawan mengalami penurunan konsentrasi, peningkatan kelelahan, serta menurunnya semangat kerja. Hal ini sejalan dengan data kinerja perusahaan periode Januari–Juli 2024. Pada bulan dengan kendala pengiriman tinggi dan kondisi lingkungan kerja rendah, kinerja karyawan juga menurun. Contohnya pada Maret 2024, dengan 300 kendala pengiriman dan kondisi lingkungan kerja hanya 70%, tingkat pencapaian kinerja turun paling tajam menjadi 93%. Sebaliknya, pada April dan Mei 2024, ketika tidak ada kendala pengiriman dan kondisi lingkungan kerja berada di angka 83%–85%, pencapaian kinerja mencapai 100%. Dengan demikian, terlihat adanya indikasi bahwa Beban Kerja yang meningkat akibat keterlambatan dan pembatalan pengiriman, serta Lingkungan Kerja yang kurang nyaman, diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati. Namun pengaruh kedua faktor tersebut belum dibuktikan secara empiris melalui analisis statistik. kinerja karyawan merupakan representasi dari mutu serta volume pekerjaan yang dihasilkan individu saat mengemban amanah yang dipercayakan kepadanya (Hadita Saputra et al., 2023).

Merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu, faktor beban kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. (Ardhani et al., 2023) dalam penelitiannya menegaskan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kapasitas dan waktu yang memadai dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Di sisi lain, (Firjatullah et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan pencahayaan serta sirkulasi udara yang baik akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di setiap perusahaan tidak selalu menunjukkan hasil yang sama. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi yang berbeda, budaya kerja, sistem manajemen, serta kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. PT Bino Mitra Sejati memiliki karakteristik yang berbeda dengan objek penelitian terdahulu. Berdasarkan observasi awal dan data kinerja periode Januari–Juli 2024, perusahaan ini mengalami fluktuasi pencapaian target yang diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja akibat keterlambatan dan pembatalan pengiriman, serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal seperti pencahayaan kurang, suhu tidak nyaman, kebisingan, dan penataan ruang yang belum rapi. Kondisi ini belum pernah diuji secara empiris pada konteks PT Bino Mitra Sejati. Dengan demikian, diperlukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui secara pasti seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan dua metode yaitu statistik deskriptif dan statistik interval. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan dalam penelitiannya. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bino Mitra Sejati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden karena jumlah populasi relatif terbatas. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner (Sugiyono, 2022).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 5, mulai dari Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju (Simamora, 2022). Sebelum kuesioner disebar, dilakukan uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen layak digunakan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Selain itu digunakan juga koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilaksanakan melalui teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya terdistribusi dengan normal atau tidak normal dilakukan Uji normalitas (Hutagaol, 2025).

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	5,695
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: data diolah dengan SPSS25

Berdasarkan tabel diatas, tercatat perolehan angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$. Kondisi ini membuktikan bahwa informasi yang dikumpulkan dalam riset ini telah terdistribusi secara normal.

3.2. Uji Multikolinieritas

Pada pengujian multikolinieritas, bertujuan untuk menguji keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Infation Factor (VIF)* pada hasil regresi linear. *Variance Infation Factor (VIF)*. Batas tolernce value adalah 0.1 dan batas VIF adalah 10. Apabila tolerance value < 0.1 atau $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila tolerance value $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Nartaresa & Muznah, 2021).

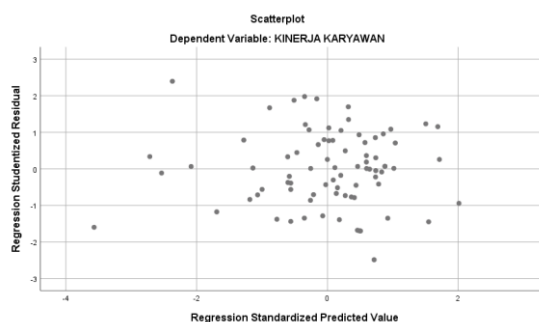
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas		
Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,999	1,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,999	1,001

Sumber: data diolah dengan SPSS25

Dalam tabel diatas, terlihat bahwa angka *tolerance* untuk variabel X1 dan X2 sebesar $0.999 > 0.100$. selain itu, perolehan nilai $VIF\ 1.1001 < 10.00$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak adanya masalah Multikolinieritas.

3.3. Uji Heteroskedasitas

Pada pengujian Heteroskedastitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain, adapun uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Grafik Scatter Plot (Putra & Haryadi, 2023).



Sumber: data diolah dengan SPSS25
 Gambar 1 Grafik Scatter Plot

Pada gambar diatas, tampak jelas bahwa sebaran titik-titik koordinat terpencah secara arbitrer tanpa mengikuti skema spesifik, baik pada area positif maupun negatif di sepanjang poros Y. Fenomena ini memberikan penegasan bahwa kerangka riset yang digunakan telah terbebas dari indikasi gangguan heteroskedastisitas.

3.4. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisiensi korelasi yaitu nilai yang menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien ini dimanfaatkan guna mengidentifikasi tingkat keeratan maupun derajat korelasi di antara variabel-variabel yang diteliti, baik dalam skala yang signifikan maupun yang cenderung minim, namun tidak digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat seperti pada analisis regresi (Rahmadani & Akbar, 2023).

Tabel 3 Hasil Uji Koefisiensi Korelasi

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0,029	0,253
	Sig.(2-tailed)		0,797	0,024
	N	80	80	80
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	0,029	1	0,678
	Sig.(2-tailed)	0,797		0,000
	N	80	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,253	0,678	1
	Sig.(2-tailed)	0,024	0,000	
	N	80	80	80

Sumber: data diolah dengan SPSS25

Mengacu pada temuan dalam tabel tersebut, didapatkan angka korelasi untuk variabel Beban Kerja senilai 0.253. Perolehan ini terletak di antara interval 0.200 hingga 0.399, yang mengindikasikan bahwa keterkaitan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan rendah. Di sisi lain, nilai korelasi pada variabel Lingkungan Kerja menyentuh angka 0.678, yang berada pada batasan 0.600 sampai 0.799, sehingga mencerminkan adanya korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa hasil kerja karyawan jauh lebih didominasi oleh situasi di tempat kerja ketimbang tekanan volume pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

3.5. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel indenpenden dinaikan atau diturunkan. Dan uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

Model	Unstandarrdized (B)	t hitung	Sig
-------	---------------------	----------	-----

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13059>

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

(Constant)	15,122	5,434	0,000
Beban Kerja	0,109	2,939	0,004
Lingkungan Kerja	0,489	8,456	0,000

Sumber: data diolah dengan SPSS25

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, didapatkan angka konstanta (α) senilai 15.122. Di samping itu, besaran koefisien regresi (β) untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0.109, sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) tercatat sebesar 0.489.

Melalui data yang disajikan dalam tabel uji t tersebut, ditemukan bahwa angka signifikansi untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.004 < 0.05$. Di samping itu, perolehan t hitung yang menyentuh angka 2.939 terbukti melampaui nilai t tabel yakni 1.991. Temuan tersebut membuktikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6. Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen [13]. Dan koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen.

Tabel 5 Hasil Uji f (simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2)					
	f hitung	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
1	40,829	0,000	0,717	0,515	0,502

Sumber: data diolah dengan SPSS25

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diperoleh angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, ditambah dengan besaran nilai F hitung mencapai $40.829 >$ nilai F tabel senilai 3.12. Atas dasar data tersebut, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel dimaksud memberikan pengaruh yang sangat nyata secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada perolehan data olahan tersebut, didapati angka *Adjusted R Square* mencapai 0.502. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 50.2% dalam mendefinisikan Kinerja Karyawan (Y). Di sisi lain, sisa persentase lainnya ditentukan oleh beragam variabel tambahan yang tidak dicakup dalam ruang lingkup pengamatan saat ini.

3.7. Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari pengujian statistik secara mandiri membuktikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan tersebut berpijak pada perolehan angka signifikansi di level $0.004 < 0.05$, serta didukung oleh capaian t hitung senilai 2.939 > nilai t tabel sebesar 1.991. Atas dasar data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima, yang menegaskan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Hasil observasi dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional berpotensi mendongkrak kinerja karyawan, mengingat hal tersebut mampu memacu mereka untuk beroperasi secara lebih taktis serta penuh komitmen. Data ini memperkuat temuan (Widianti & Herlina, 2023) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan dari hasil uji t secara parsial terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan ini didukung oleh perolehan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, serta capaian nilai t hitung yang menyentuh angka 8.456 > nilai t tabel yakni 1.991. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kondisi Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Atas dasar itulah, hipotesis H2 diterima, yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Temuan dalam studi ini memperkuat oleh dari (Wahyuni et al., 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari pengujian F secara simultan mengonfirmasi bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Fakta ini diperkuat oleh perolehan angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, ditambah dengan capaian F hitung senilai $40.829 > \text{nilai } F \text{ tabel sebesar } 3.12$. Oleh sebab itu, dapat diinterpretasikan bahwa kedua faktor tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa optimalisasi hasil kerja di internal organisasi sangat bergantung pada pengaturan beban kerja yang proporsional serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Selain itu, merujuk pada perhitungan koefisien determinasi, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.502 atau setara dengan 50.2%, yang memberikan makna bahwa separuh lebih dari variabilitas kinerja karyawan dapat didefinisikan melalui variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sementara porsi selebihnya ditentukan oleh faktor eksternal yang tidak dicakup dalam observasi ini. Atas dasar tersebut, hipotesis H3 diterima, yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Temuan dalam observasi ini memperkuat hasil studi (Indrayana et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja maupun kinerja karyawan. Disamping itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama. Secara parsial, variabel Beban Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,939 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Hal ini mengindikasikan bahwa besar kecilnya beban kerja yang diterima karyawan secara langsung akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan di area perusahaan. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung mencapai 8,456 dan tingkat signifikansi mutlak sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 40,829 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kombinasi kedua variabel independen ini secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 50,2% terhadap variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan tersebut, pihak manajemen PT Bino Mitra Sejati direkomendasikan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar lebih proporsional dan sesuai kapasitas karyawan, serta meningkatkan pemahaman SOP melalui pengarahan berkala dan pengawasan yang lebih efektif. Mengingat skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada indikator Ketepatan Waktu yaitu sebesar 3,58, maka manajemen perusahaan wajib menerapkan sistem pengingat tugas, evaluasi progres kerja secara rutin, dan memberikan pelatihan manajemen waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menguji variabel-variabel potensial lain yang belum dieksplorasi dalam model ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih berada pada angka 50,2%.

Reference

- Ardhani, G. D., Sylvia, V., Sitio, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan*. 3(3), 237–250. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/Npt6zz04>
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyantana, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6.1091>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 01–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/Manuhara.V1i3.426>
- Hadita Saputra, Masyuroh, F., Danaya, J. A., Maharani, P. B., Srirahayu, P., Ningsih, A. N., Ricki, Putri, S. T., Ganis, M. A., & Jumawan. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepemimpinan Pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/Jurma.V1i3.900>
- Hutagaol, K. (2025). *KAJIAN TENTANG UJI ASUMSI KLASIK BERBANTUAN SPSS*. 8(2), 15–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/Jpd.V8i2.4173> KAJIAN
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.30787/Jiambi.V2i1.1407>
- Irfanudin, A. M. (2021). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)*

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13059>

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

- Wilayah Tigaraksa*. 4(1), 12–23. <https://doi.org/10.33753/Madani.V4i1.150>
- Komang, I., B. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto Dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3), 30-34.
- Nartaresa, C. C., & Muznah. (2021). *Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Likuiditas, Dan Risiko Kredit Terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI (Bank BUMN Periode 2015-2019)*. 1(3), 98–106. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MACKESSEN INDONESIA*. 1(November 2022), 154–159. <https://doi.org/10.55903/Juria.V1i3.32>
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan*. 1(3), 926–936. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Simamora, B. (2022). *Skala Likert, Bias Penggunaan Dan Jalan Keluarnya*. 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/Jman.V12i1.978>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan Ke-26) Bandung: Alfabeta, 80-99.
- Suheeman, A., & Siska, E. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. F. Akbar (Ed.)). Juni 2014. <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1681>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V6i3.637>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/Ijeb.V1i2.30>