



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA AREA DEPOK

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDOMARCO PRISMATAMA DEPOK AREA

Rahmalia Sari^{1*}, Aidil Amin Effendy²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rahmaliasr18@gmail.com^{1*}, aidil00967@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025

Revised : 05-02-2025

Accepted : 07-02-2025

Published : 09-02-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Workload on Employee Performance both partially and simultaneously at PT Indomarco Prismatama Depok Area. This research method uses quantitative methods based on 62 respondents. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of the Work Environment variable (X1) obtained the t value $> t$ table ($24.704 > 1.671$) and the significance value of 0.000 is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). This means that the Work Environment (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partial hypothesis testing of the Workload variable (X2) obtained the value of t count $> t$ table ($-2.078 < 1.671$) and a significance value of 0.042 smaller than 0.05 ($0.042 < 0.05$). This means that Workload (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained f count $> f$ table ($984.597 > 3.15$), reinforced by p value $< sig.$ 0.05 or ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that Work Environment (X1) and Workload (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). Determination obtained Adjusted of 0.970, meaning that the Work Environment (X1) and Workload variables together have an influence contribution of 97% to Employee Performance (Y). While the remaining 3% is influenced by other factors not examined in this study

Keywords: *Work Environment, Workload, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT.Indomarco Prismatama Area Depok. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan 62 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linear



sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($24,704 > 1,671$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($-2,078 < 1,671$) dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$). Artinya Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh f hitung $> f$ tabel ($984,597 > 3,15$), diperkuat dengan p value $< sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh *Adjusted* sebesar 0,970, artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 97% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Karyawan akan cepat bosan dan tidak betah bekerja dalam suasana kerja yang kurang menyenangkan. Sejalan dengan visi dan misi perusahaan, Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa "lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya sejumlah kelompok yang memiliki berbagai sarana pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan." Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja fisik dan nonfisik merupakan dua kategori tersebut. Kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh kondisi kerja fisik dan nonfisik. Karyawan akan bekerja lebih efisien dan menghasilkan lebih banyak pekerjaan jika lingkungan kerja fisiknya mendukung inovasi. Sebaliknya, kinerja pekerja akan menurun jika lingkungan kerjanya tidak mendukung mereka dan jalannya perusahaan secara keseluruhan. Selain membutuhkan waktu dan tenaga ekstra, lingkungan kerja yang kurang baik akan menghambat pengembangan sistem kerja yang efektif.

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja maka peneliti melakukan survei kepada 30 karyawan akan disurvei terlebih dahulu oleh peneliti untuk mempelajari lebih lanjut tentang keadaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik di PT. Indomarco Prismatama di daerah Depok. Temuan akan menunjukkan bahwa tempat kerja yang berbahaya dan tidak nyaman akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan organisasi dan pada akhirnya perusahaan secara keseluruhan



Tabel 1.1
Data Pra Survey Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	Jumlah Karyawan	Hasil			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	30	26	87%	4	13%
2	Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	30	25	84%	5	16%
3	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	30	17	57%	13	43%
4	Keamanan di tempat kerja sudah membuat saya bekerja dengan nyaman	30	24	80%	6	20%
5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	30	10	34%	20	66%
6	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja	30	23	77%	7	23%
7	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan	30	19	64%	11	36%
8	Suasana kerja sudah memberikan rasa nyaman	30	15	50%	15	50%
9	Para karyawan sudah mendapat perlakuan yang adil	30	14	46%	16	54%

Sumber: Data Pra Survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dari hasil data prasurvey Hanya 34% pekerja setuju bahwa tempat kerja tidak terlalu bising, sementara 66% merasa cukup bising. Sebanyak 77% karyawan percaya bahwa bekerja sama dengan baik dengan setiap orang di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan bersama, karyawan harus bekerja sama dengan baik. Namun, 23% karyawan masih merasa kurang kerja sama, yang bisa menjadi fokus untuk meningkatkan *teamwork* dan komunikasi. Hanya 46% pekerja mengatakan bahwa mereka telah mendapat perlakuan yang adil, sementara 44% lainnya mengatakan sebaliknya. Perilaku yang adil sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pribadi dan dorongan untuk bekerja lebih keras. Hal ini dapat mencakup berbagai hal, seperti penilaian kinerja, peluang promosi, dan perawatan pekerjaan sehari-hari.



Tabel 1.2
Data Pra Survey Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan Beban Kerja	Jumlah Karyawan	Hasil			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Banyaknya target yang harus diselesaikan dalam sewaktu jam kerja	30	27	90%	3	10%
2	Saya harus selalu mencapai target yang ditetapkan perusahaan	30	26	87%	4	13%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	30	24	80%	6	20%
4	Saya diberikan tugas yang kadang sifatnya mendadak	30	27	90%	3	10%
5	Saya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya	30	26	87%	4	13%
6	Saya masih menyelesaikan pekerjaan lewat dari jam kerja	30	24	80%	6	20%
7	Tugas-tugas yang saya laksanakan banyak menghabiskan energi	30	26	87%	4	13%

Sumber: Data Pra Survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil data prasurvey 90% karyawan mengatakan bahwa mereka harus mencapai banyak tujuan dalam waktu yang sangat singkat. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja merasa beban kerja mereka sangat berat dan memiliki banyak target yang harus mereka capai dalam waktu yang ditetapkan. Hampir 10% karyawan tidak menganggapnya seperti itu, yang mungkin menunjukkan perbedaan dalam beban kerja di antara posisi atau departemen. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas hasil kerja

Tabel 1.3
Data penjualan PT.Indomarco Prismatama area Depok

Tahun	Jumlah Toko	Target	Pencapaian	Presentase Pencapaian
2019	8	44.239.028.823	43.033.250.800	97,3 %
2020	8	44.685.887.709	45.477.501.204	101,8 %
2021	8	45.137.260.312	42.332.561.700	93,8 %
2022	8	41.033.873.011	38.250.884.500	93,2 %
2023	8	41.448.356.577	35.049.505.142	84,6 %
Total		216.544.406.432	204.143.703.346	94,3%
Rata-rata		27.068.050.804	25.517.962.918	94,3%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Tahun 2024

Dari pengamatan awal diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target penjualan atau net sales yang diperoleh pada PT.Indomarco Prismatama area Depok. Tidak tercapainya target penjualan merupakan indikasi adanya penurunan kinerja karyawan



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2016:203) “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Paramita (2021:73) mengemukakan bahwa “Uji Reabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas menurut Ghazali (2018:105) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Ghazali (2017:110) bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedasitas dan jika berbeda disebut Heteroskedasitas

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan bilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara 1 (satu) variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama



4. Uji Korelasi

Analisis korelasi menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih, artinya dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya suatu hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi..

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan validitas hipotesis. Hipotesis peneliti dapat dianggap sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang dikumpulkan dan diuji secara empiris. karena Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat atau pernyataan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=62-2)	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.941	0,250	Valid
	X1.2	0.940	0,250	Valid
	X1.3	0.939	0,250	Valid
	X1.4	0.933	0,250	Valid
	X1.5	0.942	0,250	Valid
	X1.6	0.943	0,250	Valid
	X1.7	0.934	0,250	Valid
	X1.8	0.949	0,250	Valid
	X1.9	0.937	0,250	Valid
	X1.10	0.935	0,250	Valid

umber: Data diolah SPSS v.27 2024

Pada tabel diatas disimpulkan bahwa, korelasi instrument variabel Lingkungan Kerja (X1) menggunakan SPSS versi 27 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukan instrumen valid



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=62-2)	Ket
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.945	0,250	Valid
	X2.2	0.947	0,250	Valid
	X2.3	0.945	0,250	Valid
	X2.4	0.939	0,250	Valid
	X2.5	0.953	0,250	Valid
	X2.6	0.942	0,250	Valid
	X2.7	0.951	0,250	Valid
	X2.8	0.950	0,250	Valid
	X2.9	0.942	0,250	Valid
	X2.10	0.946	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Pada tabel di atas, kami menemukan bahwa instrument valid menunjukkan korelasi dengan variabel beban kerja (X2) dengan menggunakan SPSS versi 27, dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05

Pada tabel berikut, kami menemukan bahwa instrumen valid menunjukkan korelasi dengan variabel kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS versi 27, dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=62-2)	Ket
Kinerja (Y)	Y.1	0.946	0,250	Valid
	Y.1	0.946	0,250	Valid
	Y.1	0.938	0,250	Valid
	Y.1	0.942	0,250	Valid
	Y.1	0.943	0,250	Valid
	Y.1	0.940	0,250	Valid
	Y.1	0.943	0,250	Valid
	Y.1	0.944	0,250	Valid
	Y.1	0.950	0,250	Valid
	Y.1	0.940	0,250	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji reliabilitas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0.964	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0.841	0,60	Reliabel
Kinerja	0.935	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024



Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X1) dan Kinerja (Y) memiliki nilai *alfa Cronbach* pada mereka semua; nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60, yang berarti bahwa item pada pernyataan tersebut dianggap **reliabel**

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,058 > 0,05$. Dan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi **normal**

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas One sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43413797
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.101
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.058
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS v 27

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	.756	.866		.873	.386	
	Lingkungan Kerja	1.053	.043	1.061	24.704	.000	.267 3.739
	Beban Kerja	-.087	.042	-.089	-2.078	.042	.267 3.739

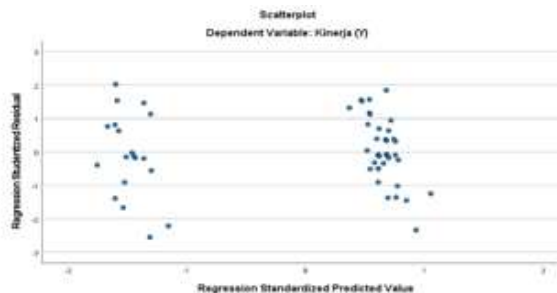
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maa dapat disimpulkan bahwa pada uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel *coefficients* nilai **VIF 3.739 < 10** atau nilai **tolerance 0,267 > 0,10**, maka tidak terjadi multikolonieritas antara variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja



c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Dalam gambar diatas, titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, tersebar diatas dan dibawah angka 0, bukan hanya diatas atau dibawah. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak menimbulkan masalah

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.451	.877		.515
	Lingkungan Kerja (X1)	.977	.023	.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Nilai konstanta (a) **0,451** menunjukan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak ikut mempengaruhi Kinerja (Y) atau dengan kata lain, jika semua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja akan bernilai sebesar **0,451**.

Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan bahwa peningkatan 1% pada variabel Lingkungan Kerja (X1) maka akan meningkatkan nilai pada variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.798	2.731		2.855
	Beban Kerja (X2)	-.082	.021	-.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024



Nilai konstanta (a) **7,798** menunjukkan jika variabel Beban Kerja (X2) tidak ikut mempengaruhi Kinerja (Y) atau dengan kata lain, jika semua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja (Y) akan bernilai sebesar **7,798**

Koefisien variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan bahwa penurunan 1% pada variabel Beban Kerja (X2) maka akan meningkatkan nilai pada variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.756	.866		.873	.386
	Lingkungan Kerja (X1)	1.053	.043	1.061	24.704	.000
	Beban Kerja (X2)	-.087	.042	-.089	-2.078	.042

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Nilai konstanta (a) **0,756** menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak mempengaruhi Kinerja (Y) atau nilai Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) adalah 0 (nol) maka nilai Kinerja (Y) akan tetap sebesar **0,756**

Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X1) **1,053** menunjukkan bahwa peningkatan 1% terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), maka akan meningkat juga 1% pada variabel Kinerja (Y).

Koefisien Variabel Beban Kerja (X2) **(-0,087)** menunjukkan bahwa penurunan 1% terhadap variabel Beban Kerja (X2), maka akan menurun juga 1% pada variabel Kinerja (Y).

Nilai sig pada kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1) sebesar **0,000** dan Beban Kerja (X2) sebesar **0,042** yang berarti angka tersebut signifikan karena berada dibawah **< 0,05**

4. Uji Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.984**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar **0,984** masuk pada **“sangat kuat”**. Dapat didefinisikan sebagai adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Beban Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Beban Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel Beban Kerja dengan kinerja karyawan sebesar **0,819** masuk pada “**sangat kuat**”. Dapat didefinisikan sebagai adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel berikut, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan sebesar **0,984** masuk pada rentang “**sangat kuat**”. Dengan kata lain, terdapt hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	2.543

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.968	2.543

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai kontribusi (*R Square*) variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,969 artinya kontribusi pengaruh antara variabel Lingkugan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini



Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.665	8.266
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai kontribusi (*R Square*) dari variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,670, yang menunjukkan kontribusi pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67%. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 33% dari total

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan Variabel
Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.971	.970	2.475
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai kontribusi (*R Square*) variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,970. Yang menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 97%. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi 3% dari total

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.756	.866		.873
	Lingkungan Kerja (X1)	1.053	.043	1.061	.000
	Beban Kerja (X2)	-.087	.042	-.089	.042
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Dapat dikatakan signifikan, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai $p < \text{sig. } 0,05$, kriteria dianggap signifikan. Menurut Hipotesis pertama, nilai t hitung **24,704** lebih besar dari t tabel 2,000 (**24,704 > 2,000**) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulannya adalah bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, H_0 ditolak H_1 diterima

Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai $p < \text{sig. } 0,05$, kriteria dianggap signifikan. Menurut Hipotesis pertama, nilai t hitung (**-2,078**) lebih kecil dari t tabel 2,000 dari t tabel (**-2,078 < 2,000**) dan nilai signifikansi 0,042 lebih kecil dari 0,05 ($0,042 < 0,05$). Kesimpulannya



adalah bahwa Beban Kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima

Tabel 4.26
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12063.041	2	6031.521	984.597	.000^b
	Residual	361.427	59	6.126		
	Total	12424.468	61			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

Sumber: Data diolah SPSS v.27 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh f hitung $>$ f tabel atau $984,597 > 3,15$, hal tersebut juga diperkuat dengan p value $<$ sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indomarco Prismaatama area Depok, berdasarkan data yang telah dikumpulkan, pengujian telah dilakukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1$ dengan hasil $Y = 0,451 + 0,977 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,984 masuk kategori “Sangat Kuat”. Nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,969 atau kontribusi pengaruh sebesar 96,9%, dan berdasarkan hasil uji t antara variabel Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai t hitung sebesar 24,704 lebih besar dari t tabel 2,000 ($24,704 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi rumus $Y = a + \beta_1 X_1$ dengan hasil $7,798 + (-0,082) X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,819 masuk kategori “Sangat Kuat”. Nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,670 atau kontribusi pengaruh sebesar 67%, dan berdasarkan hasil uji t hitung sebesar (-2,078) lebih kecil dari t tabel 2,000 dari t tabel ($-2,078 < 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt.Indomarco Prismaatama area Depok, hal tersebut diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bX_1 + bX_2$ dengan hasil $Y = 0,756 + 1,053 X_1 + (-0,087) X_2$. Nilai korelasi simultan sebesar 0,984 masuk kategori “Sangat Kuat”. Nilai determinasi (*R Square*) sebesar 0,970 atau kontribusi pengaruh sebesar 97%, Dan hasil uji F dimana f hitung $>$ f tabel atau ($984,597 > 3,15$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3



diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2016). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2018). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- A. Dian, L. Muchran B, A. I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 1–8. A.
- A. Dika, P.Dewi Endah, W. T. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14, 8–16.
- Ading Sunarto, Agradadya dkk, *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, ISSN: 2775-9687, Vol. 3 No.2 2023, Kinerja Karyawan Berbasis Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.
- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Akob, M. 2016. Influence Workload, Work Ethnic and Job Satisfaction toward Teacher's Performance (Study of Islamic-based School in Makasar-Indonesia). *Global Advanced Research Journals of Management and Business Studies*, 5 (7), 172-177.
- Ayu, R. A. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui burnout syndrome pada pt. perkebunan nusantara x pabrik gula tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 355–366.
- Fauzi, Achmad, et al. (2015). "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 (2022): 588-598.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- _____. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 56-75.
- H. Eric. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794.



- Koesomowidjojo, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____ (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- MaHFudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(1), 51–75.
- M.Hernawati. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, IV(2), 140–147.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Norawati, Suarni, dkk. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sukses dalam Akuisisi dan retensi bakat*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2023.
- Paramita. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. STIE Widya Gama Lumajang.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priansa, S. dan D. J. (2017). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Priatna. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Penerbit Buku Pendidikan Deepublish.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 8, No.9, pp. 5611-5631.
- Rahmadani, S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI How to Cite: Simponi Rahmadani. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai*, 4(2), 161–175.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Randi, A. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia.



- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sutedi, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurabo Manunggal Textile Industries Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1614-1624.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- _____. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Jambi :STIA Setih Setio Muara Bungo
- Terry, G. R (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media