



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Primatama Area *External* Universitas Indonesia

The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Mega Primatama External Area Universitas Indonesia

Ridho Fatulloh¹, Muhammad Arief²

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

Email : ridhofatulloh44@gmail.com¹, dosen02304@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 01-08-2026

Revised : 03-08-2026

Accepted : 05-08-2026

Published: 07-08-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work environment, both partially and simultaneously, on employee performance at the Work Unit of PT Mega Primatama, external area of the University of Indonesia. This research uses a quantitative approach with a population of 76 employees. The sampling technique employed is total sampling or saturated sampling, where the entire population is used as the research sample. Based on the analysis results, it was found that partially, the workload variable has a significant effect on employee performance. This is indicated by the calculated t-value of 3.335, which is greater than the t-table value of 1.993, and a significance value of 0.001, which is less than 0.05. Thus, the null hypothesis is rejected and the first hypothesis is accepted, meaning that there is a significant influence of workload on employee performance. Furthermore, partially, the work environment variable also has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated t-value of 2.569, which is greater than the t-table value of 1.993, and a significance value of 0.012, which is less than 0.05. Therefore, the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, indicating that the work environment has a significant influence on employee performance. In addition, simultaneously or together, the workload and work environment variables have a significant effect on employee performance. The results of the ANOVA test show an F-value of 7.965, which is greater than the F-table value of 3.12, with a significance level of 0.001, which is less than 0.05. Thus, it can be concluded that workload and work environment simultaneously influence employee performance at the Work Unit of PT Mega Primatama, external area of the University of Indonesia

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada Satuan Kerja PT Mega Primatama area eksternal Universitas Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 76 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh temuan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,335 lebih besar dari t tabel 1,993 serta nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis pertama diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara parsial variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,569 lebih besar dari t tabel 1,993 dan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan atau bersama-sama, variabel beban



kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,965 lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satuan Kerja PT Mega Primatama area eksternal Universitas Indonesia

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan

Di era globalisasi ini pula, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga perusahaan/instansi dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal itu setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas.

Usaha untuk meningkatkan kinerja Karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu Karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat Karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja.

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana Karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata.

Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan pencapaian target kerja mereka melalui KPI (Key Performance Indicator) atau indikator kinerja utama yang diberikan oleh perusahaan dan kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapinya target secara optimal. Pencapaian kinerja yang tidak mengalami peningkatan, diduga disebabkan oleh karyawan yang merasakan tidak meratanya proses pengembangan karier dan tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya



Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan

NO	GENDE R	N	KOMPONEN PENILAIAN					N	%
			SK PRODUKTIVITAS	K SOP	C KETEPATAN	B KEHADIRAN	SB KOMUNIKASI		
1	LAKI-LAKI	40	80	70	70	75	80	375	75%
2	PEREMPUAN	36	85	90	80	85	70	410	97%

KETERANGAN
 SANGAT BAIK/ISTIMEWA : 95 s/d 100 BAIK : 86 s/d 95
 CUKUP : 66 s/d 85
 KURANG : 51 s/d 65
 SANGAT KURANG : < 50 STANDAR PENILAIAN 500

Sumber : SPV PT. Mega primatama 2025

Dapat disimpulkan berdasarkan data tersebut, meskipun jumlah karyawan perempuan hampir setengah yang berjumlah 36 karyawan dari karyawan laki – laki dengan jumlah 40 karyawan, mereka mampu mendapatkan nilai total dan persentase. yang sedikit lebih tinggi, perbedaan signifikan terlihat pada aspek kepatuhan SOP dimana karyawan perempuan lebih unggul 10 poin, namun di aspek komunikasi karyawan laki-laki unggul 5 poin. seluruh karyawan masuk ke dalam kategori “cukup” karena berada di rentang nilai 66-85. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas adalah kunci bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang diinginkan. Karyawan yang produktif dan disiplin tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan dan membangun citra positif perusahaan

Tabel 1.2
Data Output Target Dan Pencapaian KPI PT Mega Primatama Area External Universitas Indonesia Tahun 2023 – 2025.

Bulan	2023		2024		2025	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Januari	25	13	25	22	25	25
Februari	25	12	25	22	25	22
Maret	25	20	25	21	25	24
April	25	24	25	18	25	23
Mei	25	13	25	22	25	19
Juni	25	24	25	24	25	16
Juli	25	17	25	23	25	25
Agustus	25	22	25	16	25	19
September	25	18	25	24	25	23
Oktober	25	12	25	19	25	16
November	25	20	25	24	25	15
Desember	25	21	25	17	25	25
Total	300	216	300	252	300	252
Persentase	72%		84%		84%	

Sumber : Data PT Mega Primatama Area External Universitas Indonesia 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, PT Mega Primatama Area External Universitas Indonesia menetapkan target KPI karyawan yang sangat konsisten setiap bulannya, yaitu sebesar 25 poin, sehingga membentuk akumulasi target tahunan sebesar 300 poin. Jika meninjau realisasinya, kinerja karyawan pada tahun 2023 masih tergolong rendah dan fluktuatif dengan total capaian hanya 216 poin atau sebesar 72% dari target, berada di angka 12 poin pada bulan Februari dan Oktober. Memasuki tahun 2024, produktivitas karyawan mengalami peningkatan yang signifikan hingga



mencapai total akumulasi 252 poin dengan rata-rata bulanan 21 poin, sehingga mendongkrak persentase ketercapaian target menjadi 84%.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Beban Kerja (XI)

No.	PERNYATAAN	IYA		TIDAK		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Target Yang Harus Dicapai							
1	Unit kerja saya secara konsisten mencapai target yang telah ditentukan setiap bulan.	23	39%	37	61%	60	100
B. Kondisi Pekerjaan							
2	Saya merasa lingkungan kerja di tempat saya bekerja aman dan nyaman	38	64%	22	36%	60	100
C. Standar Pekerjaan							
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu mengikuti standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	22	37%	38	63%	60	100
D. Penggunaan Waktu							
4	Saya jarang membuang waktu kerja untuk kegiatan di luar pekerjaan	30	50%	30	50%	60	100
E. Rata-rata Penggunaan Waktu							
5	Pekerjaan saya memerlukan kekuatan fisik yang tinggi	21	35%	39	65%	60	100

Sumber : Data Prasurvei PT Mega Primatama Area External Universitas Indonesia, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, hasil prasurvei variabel beban kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden sebesar 61% (37 orang) menyatakan unit kerja mereka tidak konsisten mencapai target bulanan yang ditentukan. Meskipun demikian, sebagian besar responden (64% atau 38 orang) merasa lingkungan kerja mereka sudah aman dan nyaman. Di sisi lain, terkait standar pekerjaan, sebanyak 63% (38 orang) mengaku tidak selalu mengikuti standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk indikator penggunaan waktu, persentase respon menunjukkan angka yang berimbang sebesar 50% berbanding 50% antara responden yang jarang membuang waktu kerja dengan yang tidak. Terakhir, pada indikator rata-rata penggunaan waktu, mayoritas responden sebesar 65% (39 orang)



Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	PERNYATAAN	IYA		TIDAK		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
A. Indikator Udara							
1	Sirkulasi udara di tempat kerja saya terasa lancar dan tidak pengap.	18	30%	42	70%	60	100
B. Indikator Warna							
2	Pemilihan warna di ruang kerja membantu saya untuk tetap fokus dan produktif.	24	40%	36	60%	60	100
C. Indikator Pencahayaan							
3	Sumber pencahayaan di ruang kerja tidak menimbulkan silau atau bayangan yang mengganggu	24	40%	36	60%	60	100
D. Indikator Suara							
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya cukup rendah sehingga tidak mengganggu konsentrasi	22	37%	38	63%	60	100
E. Indikator Keamanan Lingkungan Kerja							
5	Pihak perusahaan rutin melakukan pemeriksaan dan perawatan peralatan kerja	25	41,70%	35	58,30%	60	100

Sumber : Data Prasurvei PT Mega Primatama Area External Universitas Indonesia, 2026

Berdasarkan data Tabel 1.4, hasil pra-survei variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa pada indikator udara, mayoritas responden sebesar 70% (42 orang) merasa sirkulasi udara di tempat kerja tidak lancar dan terasa pengap. Selanjutnya, terkait indikator warna dan indikator pencahayaan, hasil yang diperoleh menunjukkan angka yang sama, yaitu sebanyak 60% (36 orang) menilai pemilihan warna di ruang kerja tidak membantu mereka tetap fokus dan produktif, serta 60% (36 orang) merasa sumber pencahayaan di ruang kerja menimbulkan silau atau bayangan yang mengganggu. Sementara itu, pada indikator suara, terdapat 63% (38 orang) responden yang menyatakan tingkat kebisingan di tempat kerja tidak cukup rendah sehingga mengganggu konsentrasi mereka. Terakhir, pada indikator keamanan lingkungan kerja, mayoritas responden sebesar 58,30%.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja

Menurut kasmir dalam hernawati manalu, (2020) Beban kerja adalah beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Komaruddin, dkk (2018) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapajumlah tanggungjawabatau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas



Lingkungan Kerja

Menurut Nitisamito, dkk (2020).Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sadarmayanti dalam Marcella Devina Santoso (2022).

Kinerja

Menurut sudaryono (2020) Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, menaati prosedur dan aturan kerja, memiliki inisiatif dalam bekerja, menjaga kualitas bekerja, berperilaku baik dan tanggap terhadap peningkatan tuntutan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2019:8) "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Martono, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka sebagai data utama untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menarik kesimpulan berdasarkan analisis statistik. Menurut Creswell, penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrumen sehingga data numerik dapat dianalisis dengan prosedur statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.2257), dengan demikian seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat diterima untuk diolah sebagai data penelitian
2. variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.2257), dengan demikian seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat diterima untuk diolah sebagai data penelitian.
3. variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.2257), dengan demikian seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat diterima untuk diolah sebagai data penelitian.



Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Chornbach Alpha</i>	Keputusan
1	Lingkungan Beban Kerja (X1)	0.823	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.851	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0.758	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Pada tabel diatas hasil penilaian reliabilitas variabel beban kerja (X1) memberikan nilai Cronbach's Alpha 0.823, variabel lingkungan kerja (X2) memberikan nilai Cronbach's Alpha 0.851, variabel Kinerja Karyawan (Y) memberikan nilai Cronbach's Alpha 07.58, maka seluruh variabel reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		76
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	11.08383426
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.070
	<i>Positive</i>	0.044
	<i>Negative</i>	-0.070
<i>Test Statistic</i>		0.070
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0.050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam analisis regresi



Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

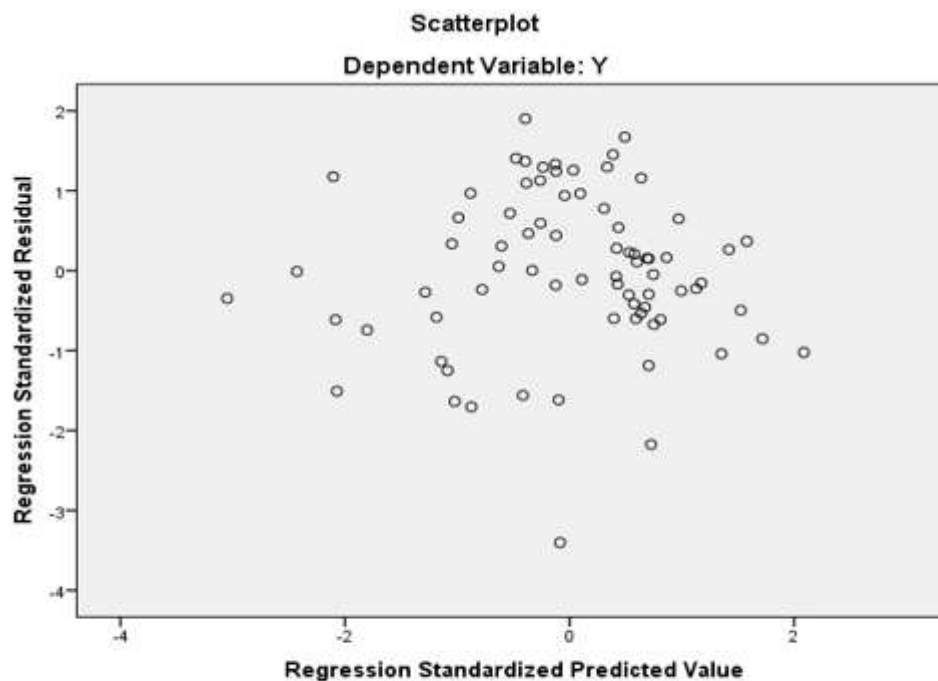
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	12.830	8.249	1.555	0.124		
	X1	0.348	0.131	0.268	2.647	0.010	0.948
	X2	0.399	0.099	0.408	4.019	0.000	0.948

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai toleransi untuk variabel beban kerja sebesar 0.948 dan untuk variabel lingkungan kerja juga sebesar 0.948. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas ambang yang umum digunakan, yaitu 0.10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel beban kerja adalah 1.055 dan untuk variabel lingkungan kerja juga 1.055, yang mana kedua nilai tersebut jauh di bawah batas kritis 0.10. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada gambar, titik-titik data pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu. Sebaran data tampak acak, baik di sisi atas, sisi bawah, maupun di



sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	17.012		1.833	0.071
	X1	0.411	0.318	2.940	0.004
	X2	0.239	0.224	2.075	0.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.012 + 0.411X1 + 0.239X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17.012 berarti bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan hanya bernilai 17.012
2. Nilai Beban Kerja (X1) sebesar 0.411 berarti bahwa jika konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak mengalami perubahan, setiap peningkatan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.411 poin
3. Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.239 berarti bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.239 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	Square			R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.423 ^a	0.179	0.157	11.23464	0.179	7.965	2	73	0.001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,423. Nilai ini berada pada interval 0,40 sampai 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X1) Dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	0.179	0.157	11.23464

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,9%, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 82,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.545	8.243	3.221	0.002
	X1	0.468	0.140	0.362	0.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,335 > 1,993) hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan begitu maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban terhadap kinerja karyawan PT Mega Primatama

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.345	6.502	5.744	0.000
	X2	0.305	0.119	0.286	0.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,569 > 1,993). hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi < 0,050 atau (0,012 < 0,050). Dengan



begitu maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Primatama.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.24
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2010.567	2	1005.284	7.965	.001 ^b
	Residual	9213.854	73	126.217		
	Total	11224.421	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah peneliti (SPSS 23), 2026

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,965 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,12. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Primatama.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya serta hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka penelitian yang mengkaji pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Mega Primatama area eksternal Universitas Indonesia memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mega Primatama. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi linear sederhana dimana $Y = 26,545 + 0,468X_1$, yang berarti setiap peningkatan beban kerja diikuti peningkatan satu kesatuan kinerja sebesar 0,468. Meskipun nilai koefisien korelasi sebesar 0,362 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah dengan skala 0,20 - 0,399, hasil uji determinasi ($R^2 = 0,131$) mengindikasikan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 13,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 86,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t memperkuat temuan ini dengan nilai t hitung $3,335 > t$ tabel 1,993 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Lingkungan Kerja (X2) juga berperan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Mega Primatama area eksternal Universitas Indonesia. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 37.345 + 0.305X_2$, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja diikuti peningkatan satu kesatuan kinerja sebesar 0,305. Meskipun nilai koefisien korelasi sebesar 0,286 menunjukkan tingkat hubungan yang rendah pada rentang skala 0,20 - 0,399, hasil uji determinasi ($R^2 = 0,179$) mengindikasikan bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 17,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 82,1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t memperkuat temuan ini dengan nilai t hitung $2,569 > t$ tabel 1,993 dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, H01 ditolak dan Ha1 diterima.



3. Secara simultan, Beban kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi linear berganda $Y = 17,012 + 0,411X_1 + 0,239X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,423 menunjukkan tingkat hubungan yang sedang dengan rentang skala 0,40 - 0,599. Sementara nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,179 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berkontribusi sebesar 17,9% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $7,965 > F$ tabel 3,12 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Primatama uji F dengan nilai F hitung sebesar 25,462 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,79 serta didukung oleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, R., & Maulida, H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 396-403.
- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., Afiyah, N. N., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123-139.
- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 1-8.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Fega MariKultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Jurnal Semarak*, 3(3), 82-102.
- Dendeng, R. C., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Febrianty, F., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Urgensi, tren, dan ruang lingkup)*. Widina Bhakti Persada.
- Kembauw, E., Mulyono, S., Ismainar, H., et al. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Lie, D. (2021). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Lie, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Peran SDM pada era digital*. Literasi Nusantara Abadi.



- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C. Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Mustafa, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Konsep, teori, dan aplikasi)*. Alfabeta.
- Pettalongi, S. S., Gintulangi, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Penerbit Indonesia.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Media Sarana Sejahtera.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1).
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285-294.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. UMSU Press.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Suriadi, S., Jasiyah, R., Irmawati, I., et al. (2021). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Adab.
- Tilova, N., & Anismadiyah, V. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN.
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278-290.
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 405-414