

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Bogainti Area Depok

Filifo Fadilah¹, Anggada Bayu Seta²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: filifofadilah268@gmail.com

Abstrak–Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Bogainti Area Depok. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 76,1%. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 27,6%. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 77,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non fisik serta mengelola distribusi beban kerja secara optimal untuk menjaga produktivitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

Abstract–This study aims to analyze the effect of work environment and workload on employee performance at PT Eka Bogainti Area Depok. The research applied a quantitative approach using a census technique involving 60 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 76.1%. Workload also significantly affects employee performance with a contribution of 27.6%. Simultaneously, work environment and workload significantly influence employee performance with a combined contribution of 77.9%. These findings suggest that a conducive work environment and proper workload management are crucial factors in improving employee performance. This study implies that companies should improve both physical and non-physical work environments and manage workload distribution effectively to maintain employee productivity.

Keywords: Work environment, workload, employee performance, human resource management

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan cepat saji yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan kualitas layanan serta produktivitas karyawan secara optimal. Persaingan usaha yang semakin ketat mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam keberhasilan operasional perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menggambarkan produktivitas individu, tetapi juga mencerminkan keberhasilan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan organisasi.

Namun demikian, kinerja karyawan tidak terbentuk secara mandiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja. Soelistya (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi kondisi fisik, fasilitas, pola komunikasi, serta hubungan kerja yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Desembrianita (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan efektivitas pelaksanaan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas serta menimbulkan ketidaknyamanan kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai deskripsi tugas serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan kualitas kinerja, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengelolaan lingkungan kerja dan beban kerja merupakan bagian dari upaya organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung serta mendistribusikan beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Fenomena yang terjadi pada PT Eka Bogainti Area Depok menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Data perusahaan menunjukkan bahwa rata-rata nilai kinerja karyawan mengalami penurunan secara bertahap dari tahun 2021 hingga 2024, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rata-Rata Kinerja Karyawan PT Eka Bogainti Area Depok Tahun 2021–2024

Tahun	Rata-rata Nilai Kinerja
2021	89,4
2022	85,5
2023	82,1
2024	81,6

Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, serta hubungan kerja antar karyawan. Di sisi lain, beban kerja karyawan menunjukkan kecenderungan meningkat, ditandai dengan peningkatan target kerja, jam lembur, serta tuntutan efisiensi pelayanan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja, sedangkan beban kerja yang tinggi tanpa pengelolaan yang tepat dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Kombinasi kedua faktor tersebut berpotensi memengaruhi kualitas kerja, produktivitas, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan penelitian yang mengkaji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis terhadap hubungan antar variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Bogainti Area Depok sebagai upaya untuk memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi peningkatan kinerja organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dan

analisis data numerik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sahir (2021), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis.

Penelitian dilaksanakan pada PT Eka Bogainti Area Depok sebagai objek penelitian yang relevan dengan fokus kajian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan adanya fenomena penurunan kinerja karyawan serta indikasi perubahan kondisi lingkungan kerja dan peningkatan beban kerja dalam beberapa tahun terakhir.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eka Bogainti Area Depok yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih representatif. Menurut Soesana et al. (2023), sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel ketika seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung terkait kinerja karyawan dan kondisi operasional perusahaan.

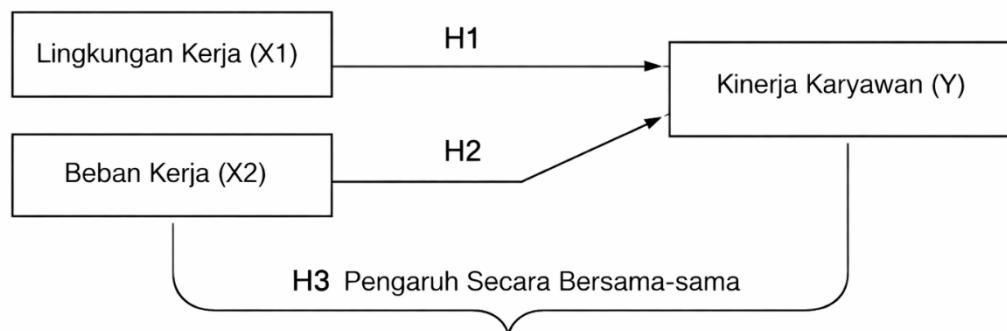
Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas meliputi lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara empiris, maka dilakukan operasionalisasi variabel yang menjelaskan indikator pengukuran masing-masing variabel.

Untuk memperjelas pengukuran variabel penelitian, masing-masing variabel dijabarkan ke dalam indikator yang dapat diukur secara empiris. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan kerja	Likert
Beban kerja (X2)	Target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja	Likert

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian diukur menggunakan indikator yang dapat diamati dan dinilai menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan secara sistematis. Hajaroh dan Raehanah (2021) menjelaskan bahwa skala Likert merupakan teknik pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian sosial untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini digambarkan melalui kerangka konseptual yang menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap pengujian statistik. Tahap pertama adalah pengujian kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Menurut Mutmainah (2024), uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi hasil pengukuran.

Tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Syamsul et al. (2023), analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel independen dan variabel dependen serta memprediksi perubahan nilai variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.

Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan.

Melalui rangkaian metode analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian empiris diperoleh melalui serangkaian tahapan analisis statistik yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian serta menguji hubungan kausal antar variabel. Penyajian hasil analisis dilakukan secara sistematis dimulai dari deskripsi karakteristik responden, gambaran umum variabel penelitian, pengujian kualitas data, hingga pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian. Urutan penyajian tersebut bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai struktur data, kelayakan model analisis, serta makna empiris hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian. Informasi demografis membantu memahami latar belakang sosial dan pengalaman kerja yang memengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan Umum
Jenis kelamin	Komposisi relatif seimbang
Usia	Didominasi usia produktif
Pendidikan	Mayoritas pendidikan menengah dan perguruan tinggi
Masa kerja	Sebagian besar memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun

Komposisi responden menunjukkan bahwa mayoritas memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga mampu memberikan penilaian yang relevan terhadap kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Gambaran umum kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan diperoleh melalui analisis deskriptif berdasarkan persepsi responden.

Tabel 4. Ringkasan Kondisi Variabel Penelitian

Variabel	Kondisi Umum
Lingkungan kerja	Belum sepenuhnya optimal
Beban kerja	Cenderung meningkat
Kinerja karyawan	Mengalami penurunan bertahap

Kondisi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara perubahan lingkungan kerja dan peningkatan beban kerja dengan penurunan kinerja karyawan.

3.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid menunjukkan kemampuan pengukuran yang tepat terhadap konstruk penelitian, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran. Instrumen yang memenuhi kedua kriteria tersebut memungkinkan pengumpulan data dilakukan secara akurat dan dapat dipercaya.

Validitas instrumen menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi empiris yang sebenarnya. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan stabilitas hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran berulang dalam kondisi yang relatif sama. Dengan demikian, kualitas instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan metodologis untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis secara tepat menggunakan pendekatan regresi.

Distribusi data yang normal menunjukkan bahwa pola penyebaran residual berada dalam batas toleransi statistik, sehingga estimasi parameter regresi tidak mengalami bias sistematis. Tidak ditemukannya multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki

kontribusi yang independen dalam menjelaskan variabel terikat. Selain itu, tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi memiliki tingkat ketepatan prediksi yang stabil.

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi digunakan untuk mengukur arah hubungan, kekuatan pengaruh, serta tingkat signifikansi statistik dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan secara bertahap untuk menunjukkan kontribusi masing-masing variabel serta pengaruh gabungan dalam model penelitian.

3.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Komponen	Nilai
Persamaan regresi	$Y = 5,287 + 0,858X_1$
Koefisien korelasi	0,873
Koefisien determinasi	76,1%
Signifikansi	Signifikan

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan kontribusi dominan terhadap variasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas.

3.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat kekuatan hubungan sedang.

Tabel 6. Hasil Regresi Beban Kerja terhadap Kinerja

Komponen	Nilai
Persamaan regresi	$Y = 18,129 + 0,513X_2$
Koefisien korelasi	0,525
Koefisien determinasi	27,6%
Signifikansi	Signifikan

Kontribusi beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja memengaruhi produktivitas, terutama apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan yang proporsional.

3.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Komponen	Nilai
Persamaan regresi	$Y = 1,956 + 0,149X_1 + 0,788X_2$
Koefisien korelasi	0,883
Koefisien determinasi	77,9%
Uji F	Signifikan

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap variasi kinerja karyawan.

3.6 Pembahasan

Temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi kerja yang positif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja juga terbukti signifikan, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan lingkungan kerja. Peningkatan target kerja, jam lembur, serta tuntutan efisiensi pelayanan meningkatkan tekanan kerja yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan yang tepat.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Interaksi antara kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas, serta stabilitas kinerja.

Temuan empiris tersebut sejalan dengan penelitian Yunanti dan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil juga terlihat pada penelitian Mulyani et al. (2022) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara komponen beban kerja dan kinerja karyawan.

Hasil yang konsisten juga ditunjukkan oleh Sari dan Effendy (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Temuan tersebut memperkuat bahwa kualitas lingkungan kerja dan distribusi beban kerja merupakan faktor penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Beberapa penelitian lain menunjukkan variasi tingkat pengaruh masing-masing variabel, namun tetap menempatkan lingkungan kerja dan beban kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja. Perbedaan kontribusi antar variabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem kerja, serta intensitas tuntutan operasional.

Keterkaitan antara kondisi kerja dan tuntutan pekerjaan menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kenyamanan lingkungan kerja dan distribusi beban kerja. Lingkungan kerja yang tidak optimal dapat memperkuat dampak negatif beban kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menjaga stabilitas kinerja meskipun tuntutan kerja meningkat.

Temuan empiris menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan pada integrasi kondisi kerja yang mendukung dan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Pendekatan sistemik dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk menjaga efektivitas kerja dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas dan hubungan kerja yang baik terbukti berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga kualitas kondisi kerja memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas organisasi.

Beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan tuntutan pekerjaan, target kerja, serta intensitas waktu kerja memengaruhi produktivitas dan stabilitas kinerja. Pengaruh beban kerja bersifat kondisional, karena dampaknya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola distribusi tugas dan kapasitas kerja karyawan.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut menegaskan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung, tetapi juga oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Integrasi kedua faktor tersebut menjadi kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja.

Temuan penelitian memberikan kontribusi teoretis dalam penguatan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran lingkungan kerja dan beban kerja sebagai determinan utama kinerja karyawan. Hasil empiris memperkuat pandangan bahwa pengelolaan kondisi kerja dan distribusi beban kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi manajerial bahwa organisasi perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari aspek fisik maupun non fisik, termasuk kenyamanan ruang kerja, keamanan, fasilitas pendukung, serta kualitas hubungan kerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional melalui perencanaan target kerja yang realistis, pengaturan waktu kerja yang seimbang, serta distribusi tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup variabel yang dianalisis serta metode pengumpulan data yang berfokus pada kuesioner dan observasi. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan, belum dianalisis secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel tambahan serta menggunakan pendekatan analisis yang lebih luas.

Pengembangan penelitian lanjutan juga dapat dilakukan dengan memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda, sehingga memungkinkan perbandingan karakteristik hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada konteks organisasi yang beragam.

REFERENCES

- Hajaroh, S., & Raehanah, R. (2021). Statistik pendidikan (teori dan praktik). Sanabil.
- Mutmainah, M. I. (2024). Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi, dan regresi linier berganda.
- Mulyani, S., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*, 5(1), 9–18.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, R., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Depok. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 336–351.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., & Lestari, H. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif.
- Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N., Alhasbi, F., Yusriani, Y., Yulianto, A., & Naryati, N. (2023). Metode penelitian kuantitatif: Teori dan penerapannya. Penerbit Tahta Media.
- 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.