



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kampung Bali Indah Jakarta Pusat

Dimas Firmansyah^{1*}

Universtas Bina Sarana Informatika Jakarta, Indonesia

Email: Dimasf175@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 10450

**Penulis Korespondensi*

Abstract. *This study is motivated by the importance of employee performance as a key factor in achieving organizational goals. Optimal performance is significantly influenced by various factors, one of which is workload and the working environment. An unbalanced workload can hinder productivity, while a non-conducive working environment can reduce comfort and work enthusiasm. Therefore, this study aims to analyze the impact of workload and the working environment on employee performance at PT Kampung Bali Indah Jakarta Pusat, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a saturated sample of 52 respondents. Data collection was conducted using questionnaires, and the data were analyzed using SPSS version 25. The analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that workload has no significant partial effect on employee performance. This indicates that, although excessive workload can affect performance, other factors play a more dominant role in influencing employee performance. In contrast, the working environment has a positive and significant impact on employee performance. A conducive work environment provides comfort for employees to work more effectively and efficiently. Simultaneously, both workload and the working environment significantly affect employee performance, contributing 73.5%. This means that more than 70% of employee performance is influenced by these two factors, while the remaining performance is influenced by other factors not covered in this study. These findings suggest that to improve employee performance, the company should enhance the working environment to better support employee comfort and productivity. On the other hand, workload management should also be adjusted to remain optimal without adding excessive pressure on employees.*

Keyword: *Employee Performance; Productivity; Simultaneous Impact; Work Environment; Workload*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja yang ada. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi kenyamanan dan semangat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kampung Bali Indah Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh yang terdiri dari 52 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Proses analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja, namun faktor lain yang lebih dominan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 73,5%. Artinya, lebih dari 70% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua faktor ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja agar lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, manajemen beban kerja juga perlu dilakukan dengan penyesuaian agar tetap optimal tanpa menambah tekanan yang berlebihan pada karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pengaruh Simultan; Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi akan menghasilkan produktivitas yang optimal, karyawan membutuhkan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini meliputi dua faktor penting, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dikarenakan tuntutan owner terlalu berat untuk menghasilkan target perbulannya. Hal ini pada akhirnya dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak tertantang. Hal ini juga dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan masing-masing.

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi fisik di tempat kerja meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, temperatur, kebisingan, dan ergonomi tempat kerja. Kondisi non-fisik di tempat kerja meliputi faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Siagian lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Oleh karena itu, karena lingkungan kerja di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu kerja mereka, lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja karyawan. Perusahaan harus berusaha untuk membuat dan mengontrol lingkungan kerja yang ideal untuk karyawannya. Lingkungan kerja yang ideal dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Jika karyawan merasa nyaman dan aman, maka mereka akan memiliki emosi yang baik (Hantoro & Kurniawati, 2024).

PT kampung bali indah memiliki sebuah hotel yang bernama Hotel 101 Urban Jakarta Thamrin yang terletak di Jakarta, 8 menit jalan kaki dari sarinah. Fasilitas yang tersedia di akomondasi ini adalah restoran, layanan kamar, resepsionis 24 jam, dan wifi gratis di seluruh area akomondasi. Akomondasi menawarkan mesin atm, layanan concierge, dan penitipan barang untuk tamu. Semua kamar tamu menyediakan ac, tv layar datar dengan saluran satelit, kabel listrik, dan meja kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti permasalahan yang terjadi di PT kampung bali indah Jakarta pusat ialah tata ruangan satu gedung terbilang kurang nyaman dan kondusif dikarenakan bisingnya pembangunan yang terus dilakukan sehingga karyawan akan merasa jenuh dan kinerja menurun. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kampung Bali Indah Jakarta Pusat”.

2. TINJAUAN PUSTAKA BEBAN KERJA

Karyawan melihat beban kerja sebagai tugas besar yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan berusaha untuk meminimalkan kesalahan saat melakukannya. Beban kerja sendiri adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada unit organisasi atau karyawan dalam jangka waktu tertentu (Nugraheni et al., 2023).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja itu sendiri merupakan suatu beban kerja yang harus di tanggung oleh para karyawan (Luthan, 2023).

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja itu adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Tugas ini berupa aktivitas fisik maupun yang membutuhkan fokus mental atau pikiran. Karyawan biasanya merasa bahwa beban kerja itu seperti tantangan besar yang harus diselesaikan sebaik mungkin, tanpa bikin kesalahan. Jadi intinya, beban kerja itu adalah tanggung jawab yang harus ditangani, baik secara fisik maupun psikis, dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Misalnya, kebersihan, tingkat kebisingan, hubungan anatar pekerja dan pemimpin, dan sebagainya (Erna Angreani Manuain, 2022)

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik perseorangan maupun organisasi (Sanaba et al., 2022)

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja itu adalah semua hal yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi ke cara bekerja, tapi juga kondisi fisik seperti kebersihan, suara bising, sampai hubungan antara teman kerja dan atasannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing untuk mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan standar etis dan moral (Winarti & Lestariningsih, n.d.).

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah direncanakan dan disepakati bersama atasannya dalam jangka waktu tertentu, seperti hari, minggu, bulan, atau tahun yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja kemudian dinilai dan diukur dengan menggunakan alat penelitian kinerja yang telah disepakati (Malau, 2020).

Dari penjelasan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan itu adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal dan etis. Kinerja ini diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja, serta dinilai menggunakan alat ukur yang telah disepakati bersama atasan dalam jangka waktu tertentu (harian, mingguan, bulanan, atau tahunan).

Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian adalah kerangka metode dan teknik penelitian yang dipilih oleh seorang peneliti. Rancangan atau desain penelitian melibatkan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data secara sistematis dan objektif. Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian dan membantu mereka mengumpulkan data yang relevan dan akurat. Desain penelitian juga membantu dalam menguji hipotesis, mengontrospeksi, dan mengevaluasi hasil penelitian. Secara keseluruhan, desain penelitian adalah tahap awal yang sangat penting dari metode penelitian. (Adolph, 2024)

Populasi Dan Sampel

Subjek penelitian adalah populasi, sedangkan sampel hanyalah sebagian dari populasi (Primawati et al., 2025). Sampling jenuh adalah Semua anggota populasi diambil sebagai sampel dalam metode sampling jenuh (Amirullah, 2015). Pada penelitian ini peneliti menggunakan populasi terbatas dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai yang terdapat pada PT kampung bali indah Jakarta pusat. Adapun populasi yang akan diteliti dalam riset ini adalah seluruh pegawai pada PT kampung bali indah Jakarta pusat sebanyak 50 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

a Beban Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	X1.1	0,858	0,226	0,000	Valid
	X1.2	0,776	0,226	0,000	Valid
	X1.3	0,798	0,226	0,000	Valid
	X1.4	0,819	0,226	0,000	Valid
	X1.5	0,838	0,226	0,000	Valid
	X1.6	0,610	0,226	0,000	Valid

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Dari tabel diatas uji validitas pada variabel Beban Kerja (X_1) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada butir (X1.1) yaitu sebesar 0,858 dengan pernyataan kuesioner “Perubahan tanggung jawab daam pekerjaan mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja”. Sedangkan nilai koefisien korelasi terbesar terdapat pada butir (X1.4) yaitu sebesar 0,819 dengan pernyataan kuesioner “Keterbatasan waktu membuat saya harus mengorbankan kualitas pekerjaan”. Pernyataan variabel beban kerja (X_1) dikatakan valid apabila rhitung > rtabel (dengan nilai rtabel untuk N = 52 pada signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,226). Oleh karena itu, keseluruhan elemen pada variabel beban kerja (X_1) penelitian ini layak dipakai untuk melakukan uji selanjutnya.

b Lingkungan Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	X1.1	0,757	0,226	0,000	Valid
	X1.2	0,789	0,226	0,000	Valid
	X1.3	0,834	0,226	0,000	Valid
	X1.4	0,799	0,226	0,000	Valid
	X1.5	0,797	0,226	0,000	Valid
	X1.6	0,611	0,226	0,000	Valid

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel diatas uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada butir (X2.1) yaitu sebesar 0,757 dengan pernyataan kuesioner “Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar tinggi”. Sedangkan nilai

koefisien korelasi terbesar terdapat pada butir (X2.3) yaitu sebesar 0,834 dengan pernyataan kuesioner “Saya tetap berkomitmen menyelesaikan pekerjaan meskipun dalam tekanan”. Pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} untuk $N = 52$ pada signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,226). Maka untuk keseluruhan dari butir pada variabel lingkungan kerja (X_2) dapat digunakan untuk melakukan uji selanjutnya.

c Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	Koefisien Korelasi	R tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,674	0,226	0,000	Valid
	Y.2	0,617	0,226	0,000	Valid
	Y.3	0,732	0,226	0,000	Valid
	Y.4	0,704	0,226	0,000	Valid
	Y.5	0,869	0,226	0,000	Valid
	Y.6	0,804	0,226	0,000	Valid
	Y.7	0,775	0,226	0,000	Valid
	Y.8	0,813	0,226	0,000	Valid

Dari tabel pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi terkecil terdapat pada butir (Y.4) yaitu sebesar 0,704 dengan pernyataan kuesioner “Kepemimpinan anda memiliki visi dalam pekerjaannya”. Sedangkan nilai koefisien korelasi terbesar terdapat pada butir (Y.2) yaitu sebesar 0,804 dengan pernyataan kuesioner “Organisasi anda memberikan program kesejahteraan”. Pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan nilai r_{tabel} untuk $N = 52$ pada signifikansi 5% atau 0,05 sebesar 0,226). Maka untuk keseluruhan dari butir pada variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini bisa dipakai untuk melakukan analisis lebih lanjut.

B. Uji Reliabilitas

a Beban Kerja

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel beban kerja(X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah mencapai 0,796 dan nilai *n of items* adalah 7. Jadi untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) adalah reliabel.

b Lingkungan Kerja

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	7

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel *reliability statistics* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah mencapai 0,792 dan *n of items* adalah 7. Nilai *Cronbach's* variabel dikatakan reliabel, artinya dapat digunakan dalam penelitian dan di uji menggunakan pengujian lainnya.

c Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

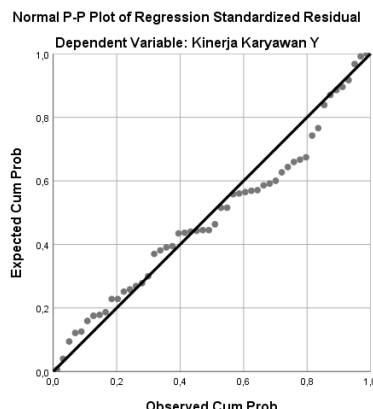
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	9

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel *reliability statistics* diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah mencapai 0,784 dan *n of items* adalah 9. Jadi apabila dalam uji reliabilitas ditemukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dianggap reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas



Gambar 1. *Probability Plot*

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan diagram di atas uji grafik menggunakan *Probability Plot* dalam riset ini berguna dalam melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak, dengan melihat hasil pada penyebaran titik dalam gambar grafik diatas. Pada gambar uji grafik diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik menyebar di garis miring atau tidak membentuk pola maka bisa dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIF

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,253	2,638		1,991	,052		
	Beban Kerja	,029	,073	,030	,401	,690	,937	1,067
	Lingkungan Kerja	1,115	,100	,849	11,166	,000	,937	1,067

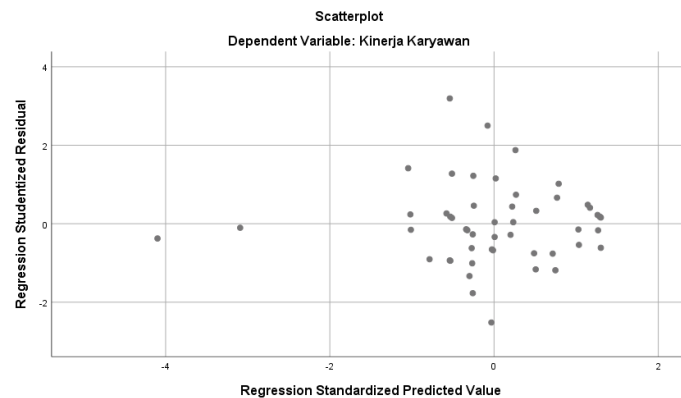
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas output “*Coefficients*” pada bagian “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Beban Kerja adalah $0,937 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar $1,067 < 10,00$. Maka berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi

c Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Bisa dilihat dari gambar grafik *scatterplot* diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk garis atau pola yang jelas. Dengan pengujian ini cenderung diasumsikan bahwa pada model regresi tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan Analisis Regresi Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	thitung	Sig.
Konstanta	5,253		
X ₁	0,029	0,401	0,052
X ₂	1,115	11,166	0,690
Fhitung	= 67,819		0,000
R Square	= 0,735		

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih di mana satu variabel bergantung pada yang lain. Dapat dikatakan bahwa untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y = 5,235 + 0,029 + 1,115 + e$$

$$\text{dengan persamaan } Y = 5,235 + 0,029 X_1 + 1,115 X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 5,253, artinya apabila beban kerja dan lingkungan kerja tetap atau tidak ada pengurangan maupun penambahan, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 5,253 persen.

- b. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja bernilai positif senilai 0,029 dengan demikian setiap penambahan variabel beban kerja sebesar satu maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,029. Begitupun sebaliknya jika penurunan satu variabel sebesar 0,029.
- c. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif senilai 1,115 dengan demikian setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satu maka akan terjadi kenaikan sebesar 1,115. Begitupun sebaliknya jika penurunan sebesar 1,115.

E. Uji Hipotesis

a Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji t Parsial

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5,253	2,638		1,991
	Beban Kerja X1	,029	,073	,030	0,401
	Lingkungan Kerja X2	1,115	,100	,849	11,166
					Sig.
					,052
					,690
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Rumus mencari nilai ttabel:

$ttabel = (a/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$

$ttabel = (0,05/2 ; 52-2-1)$

$ttabel = (0,025 ; 49)$

$ttabel = 2,010$ (dilihat dari distribusi t tabel)

Keterangan:

α = Tingkat kepercayaan penelitian 0,05

n = jumlah sampel 52 orang

k = Jumlah variabel independent 2 (Beban dan lingkungan kerja)

df residual = derajat kebebasan nilai residual (bisa dilihat di output ANOVA bagian df residual)

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel beban kerja adalah sebesar 0,690.

Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,690 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $0,401 > \text{tabel}$ adalah sebesar $2,010$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara beban kerja kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen lingkungan kerja diketahui bahwa tingkat signifikansi (Sig.) variabel kinerja karyawan adalah $0,000$. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $11,166 > \text{ttabel}$ adalah sebesar $2,010$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	988,836	2	494,418	67,819	.000 ^b
	Residual	357,222	49	7,290		
	Total	1346,058	51			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, lingkungan kerja.

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Rumus mencari nilai Ftabel:

$$F_{\text{tabel}} = (k ; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 52-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2 ; 50)$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,279 \text{ (dilihat dari distribusi table nilai F)}$$

Keterangan :

k = Jumlah variable independent (variable bebas atau X)

n = Jumlah sampel 52 orang

Berdasarkan tabel output “ANOVA” diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,000$. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$, serta untuk nilai Fhitung adalah sebesar $67,819 > F_{\text{tabel}}$ adalah sebesar $0,279$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_{a3}). Dapat diartikan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

c Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857	.735	.724	2,700

a

a. Predictors: (Constant), beban kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Informasi Diolah Dengan SPSS versi 25, 2025

Dari tabel diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,735. Angka *R Square* 0,735 dihasilkan dari nilai kuadrat koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,857 \times 0,857 = 0,735$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,735 atau sama dengan 73,5%. Artinya bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,5\% = 26,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak teliti.

Standar Error of the Estimate (SEE) sebesar 2,700 ribu dolar. Semakin rendah nilai SEE maka model regresi semakin tepat dalam memperkirakan variabel dependen.

4. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel beban kerja adalah sebesar 0,690. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,690 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $0,401 > \text{ttabel}$ adalah sebesar 2,010 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara beban kerja kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen lingkungan kerja diketahui bahwa tingkat signifikansi (Sig.) variabel kinerja karyawan adalah 0,000. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $11,166 > \text{ttabel}$ adalah sebesar 2,010 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output “ANOVA” diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$, serta untuk nilai Fhitung adalah sebesar $67,819 > \text{Ftabel}$ adalah sebesar 0,279 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_{a3}). Dapat diartikan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen kinerja karyawan diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel beban kerja adalah sebesar 0,690. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,690 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $0,401 > \text{ttabel}$ adalah sebesar 2,010 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel output “*Coefficients*” diatas dengan variabel dependen lingkungan kerja diketahui bahwa tingkat signifikansi (Sig.) variabel kinerja karyawan adalah 0,000. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, serta untuk nilai thitung adalah sebesar $11,166 > \text{ttabel}$ adalah sebesar 2,010 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel output “ANOVA” diatas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000. Dikarenakan nilai Sig. adalah sebesar $0,000 < 0,05$, serta untuk nilai Fhitung adalah sebesar $67,819 > \text{Ftabel}$ adalah sebesar 0,279 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_{a3}). Dapat diartikan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berdampak pada kinerja karyawan (Y).

Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel yang belum diteliti diantaranya seperti, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lainnya. Dimana variabel yang telah disebutkan tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk membuat butir-butir pernyataan kuesioner harus lebih sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil jumlah sampel lebih banyak, yang berguna untuk keakuratan data lebih jelas dan lebih baik dalam penelitian selanjutnya.
4. Bagi pemimpin Pt Kampung Bali Indah Jakarta Pusat harus lebih mampu menarik dan mengajarkan pegawainya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
5. Bagi Pt Kampung Bali Indah Jakarta Pusat diharapkan agar dapat meningkatkan beban kerja yang ada sehingga dapat menjadi penentu pencapaian komitmen.

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2024). *METODOOGI PENELITIAN untuk kualitas riset terbaik* (S. Surjaatmadja & R. Recky, Eds.; Pertama). Trussmedia Grafika.
- Amirullah, A. (2015). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* (Pertama). Media Nusa Creative.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Teknik_Menyusun_Proposal_Penelit_i/GbNYEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengertian+sampel+jenuh&pg=PA168&printsec=frontcover
- Angreani Manuain, E. (2022). Pengaruh perilaku pemimpin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 736–747. https://www.researchgate.net/publication/383527465_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_KEPUASAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI?utm_source=chatgpt.com
- Luthan, L. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498. <file:///C:/Users/ADVAN/Downloads/42+Iin+Jamilah+Hal+773-783.pdf>
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada era pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>

- Primawati, N. H., Afifah, I., Putri, N., Dey, H., Tubagus, S., Salim, K., Tambunan, A. A., Handy, M., Wijaya, D., & Yudawisastra, H. G. (2025). Subjek penelitian adalah populasi, sedangkan sampel hanyalah sebagian dari populasi. (A. Masruroh, Ed.; Pertama). Widina Media Utama.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Winarti, P. E., & Lestariningsih, M. (n.d.). Pengaruh locus of control, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Greensmart Surabaya. *Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/6089/6141?_cf_chl tk=XEvMS2zl_wf9nuWP_xEOZ3SB4SIO6PNh_MFGsAwdw_s-1745143383-1.0.1.1-USnoKQimzCdKsQwg6Shaj8wv7dpXQ.5PMOVW.3h4Xhg
- Pratama, A. F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 130–145. <https://doi.org/10.12345/jebi.v15i2.2345>
- Budianto, S. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 65–79. <https://doi.org/10.56789/jmk.v7i1.2022>
- Widodo, P. S., & Sari, L. P. (2021). Kinerja karyawan dan pengaruh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(4), 201–215. <https://doi.org/10.12456/jsdm.v9i4.3456>
- Firdaus, M. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan transportasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 185–198. <https://doi.org/10.2022/jpi.v8i3.459>
- Rahayu, D., & Soeprapto, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 98–110. <https://doi.org/10.7890/jmsdm.v11i2.6789>