

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Matrik Indonesia Kota Bekasi

Aprida Situmorang^{1*}, Eulin Karlina²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: apridasitumorang71@gmail.com

Abstract. *This study aims to comprehensively analyze the influence of workload and work environment on employee performance at PT Bintang Matrik Indonesia, Bekasi City, both partially and simultaneously. The background of this research lies in the importance of optimal human resource management to enhance company effectiveness and efficiency. An unbalanced workload can lead to physical and mental fatigue, reducing motivation and productivity, while an unsupportive work environment may decrease employee comfort and job satisfaction. This study uses a quantitative research method with the Slovin sampling technique and data collection through questionnaires distributed to company employees. Data analysis was conducted using classical assumption tests and multiple linear regression to examine the relationships between variables. The results indicate that both partially and simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the company should pay greater attention to workload balance and create a safe, comfortable, and supportive work environment to improve employee performance and loyalty.*

Keywords: *Workload; Work Environment; Employee Performance; Productivity; Human Resource Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Matrik Indonesia Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar perusahaan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel Slovin, serta pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar kinerja serta loyalitas karyawan dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; Manajemen Sumber Daya.

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini, setiap organisasi membutuhkan berbagai komponen keunggulan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi, dan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi diperlukan untuk menjalankan semua operasi perusahaan dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja yang dinilai peneliti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi, perusahaan yang memberikan beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat

menyelesaikan tugas dengan baik dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Stres dan penurunan produktivitas dapat terjadi karena beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan tempat kerja seorang pekerja adalah komponen tambahan yang memengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk berhasil. Selain itu, kinerja karyawan dapat terganggu oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang dapat mencakup fasilitas yang kurang memadai, hubungan interpersonal yang buruk, suasana kerja yang tidak nyaman, ruang kerja yang panas, sirkulasi udara yang buruk, ruang kerja yang terlalu padat, kurang bersih, dan berisik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. (Huda & Shony Azar, 2021). Beban kerja merupakan suatu keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan yang memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja karyawan. (Sundari & Meria, 2022). Beban kerja adalah jenis pekerjaan yang menimbulkan ketegangan karena tuntutan kerja yang terlalu tinggi, waktu kerja yang terlalu lama, dan volume kerja yang terlalu banyak. (Maha & Herawati, 2022)

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Saputra, 2021). Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik serta lingkungan non fisik. (Estiana et al., 2023) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. (Rahman, 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. (Shihab et al., 2022) Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan dan kemampuan karyawan.

yang dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.(Karyawan et al., 2022)

Kinerja karyawan adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi. (Sanjaya & Desty Febrian, 2024)

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Matrix Indonesia yang berjumlah 120 orang departemen produksi bagian operator. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r table	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	1	0,476	0,265	Valid
	2	0,556	0,265	Valid
	3	0,659	0,265	Valid
	4	0,639	0,265	Valid
	5	0,690	0,265	Valid
	6	0,323	0,265	Valid
	7	0,671	0,265	Valid
	8	0,505	0,265	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,804	0,265	Valid
	2	0,854	0,265	Valid
	3	0,533	0,265	Valid
	4	0,722	0,265	Valid
	5	0,789	0,265	Valid
	6	0,864	0,265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,719	0,265	Valid
	2	0,725	0,265	Valid
	3	0,696	0,265	Valid
	4	0,697	0,265	Valid
	5	0,737	0,265	Valid
	6	0,708	0,265	Valid
	7	0,754	0,265	Valid
	8	0,587	0,265	Valid

Sumber : Data olahan (2025)

Table 1 diatas menunjukan butir pernyataan punya angka korelasi dimana lebih besar dari angka r table. Pernyataan variabel beban kerja (X1) dimana punya validitas tertinggi yakni pada pernyataan butir X1.5 dengan koefisien korelasi 0,690 serta validitas terendah yakni pada pernyataan X1.6 dengan koefisien korelasi 0,323. Dari hasil uji validitas bisa dinyatakan seluruh pernyataan beban kerja dinyatakan valid serta layak untuk dianalisis.

Kemudian pada variabel lingkungan kerja (X2) juga punya angka dimana lebih besar dari angka r table yakni angka tertinggi terdapat pada pernyataan X2.6 dengan angka koefisien korelasi 0,864 serta viliditas terendah yakni terdapat pada pernyataan X2.3 dengan angka koefisien korelasi 0,533. Dari hasil uji validitas bisa dinyatakan seluruh pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid serta layak untuk dianalisis

Dan pada variabel kinerja karyawan (Y) juga punya angka lebih besar dari angka r table yakni angka tertinggi terdapat pada pernyataan Y.7 dengan angka koefisien korelasi 0,754 serta validitas terendah yakni terdapat pada pernyataan Y.8 dengan angka koefisien korelasi 0,587. Dari hasil uji validitas bisa dinyatakan seluruh pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid serta layak untuk dianalisis.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas.

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha Cronback's
Beban Kerja (X1)	8	0,649
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,856
Kinerja Karywan (Y)	8	0,849

Sumber : Data Olahan (2025)

Kusioner akan dinyatakan reliable apabila angka koefisien reabilitas mencapai 0,60 . berarti pada table uji reabilitas diatas menunjukan masing masing angka koefisien reabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga kusioner dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

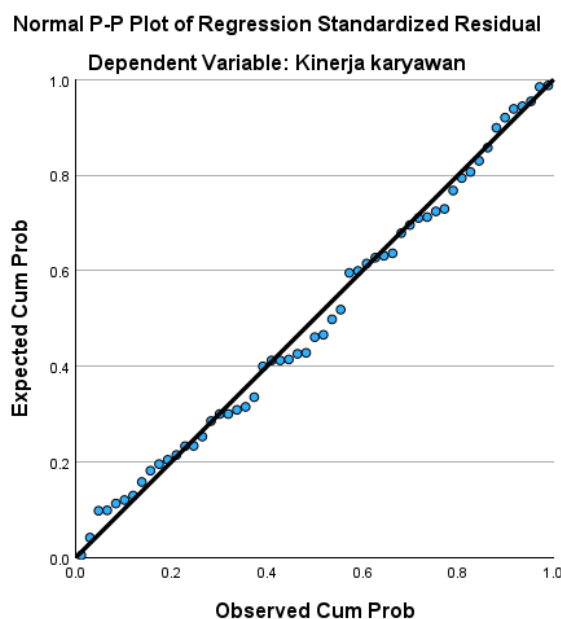
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07134595
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.057
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Data Olahan (2025)

Table 3 diatas memberikan angka Asymp. sig.(2-tailed). Angka signifikansi dua sisi senilai 0,200. Disebabkan kenyataan Asymp. sig.(2-tailed) melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, asumsi kenormalan terpenuhi.

Sesuai dengan hasil diagram distribusi dimana diolah dengan SPSS Versi 25, seperti terlihat pada gambar dibawah ini. Uji normalitas juga dilaksanakan dengan mempergunakan grafik probability plot, dimana residu variabel bisa dideteksi dengan melihat distribusi titik titik residu dimana mengikuti arah garis diagonal.

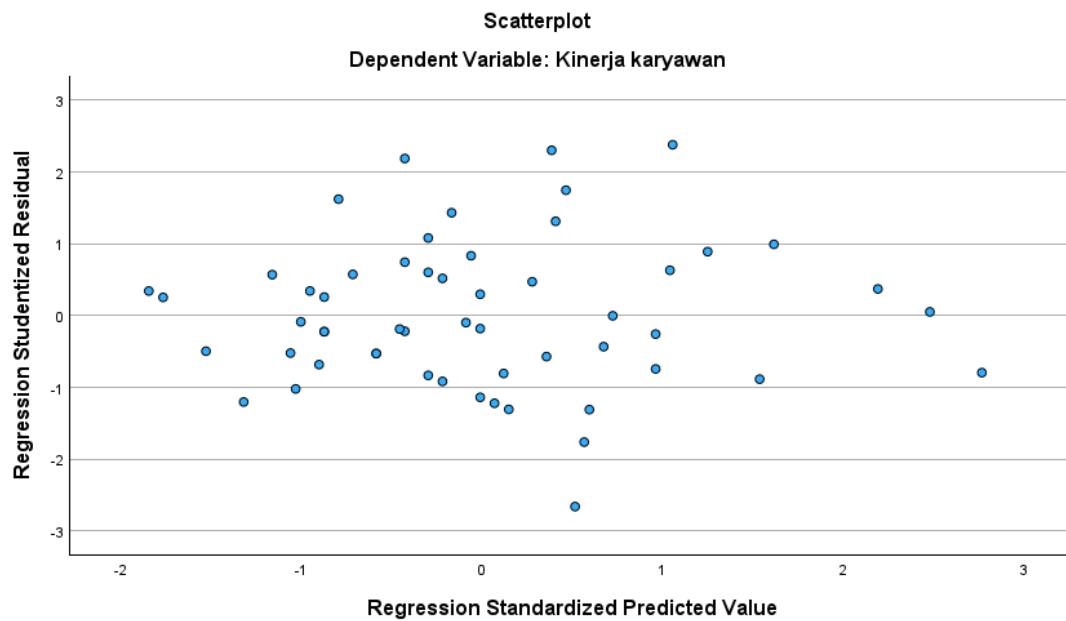


Gambar 1. Hasil Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas.

Sumber : Data Olahan (2025)

Grafik probability plot normal menampilkan pola visual dimana khas, seperti dimana diperlihatkan pada gambar diatas. Penyebarannya mengikuti garis diagonal, terlihat dari titik titik dimana tersebar disekitarnya oleh karena asumsi normalitas bisa dinyatakan terpenuhi model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot.

Sumber : Data Olahan (2025)

Dalam model regresi dimana dirancang dengan baik, heteroskedastisitas seringkali tidak ada. Seseorang bisa menentukan apakah sebuah model regresi memperlihatkan heteroskedastisitas maupun tidak dengan melihat grafik scatterplot. Apabila muncul pola tertentu pada grafik berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	-.161	1.896		-.085
	X1	.056	.061	.136	.921
	X2	.001	.053	.003	.023

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Olahan (2025)

Hasilnya tidak terdapat tanda tanda heteroskedastisitas pada model regresi apabila angka signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Terdapat ketidaksetaraan varians antara sisa observasi dimana berbeda dalam model regresi. Disebut homokedastisitas apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya tetap, serta disebut heteroskedastisitas apabila berbeda.

Uji Multikolinieritas**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.753	3.211			3.037	.004		
Beban kerja	.638	.103	.632		6.196	<.001	.862	1.160
Lingkungan kerja	.175	.089	.201		1.972	.054	.862	1.160

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas angka VIF beban kerja (X1) serta variabel lingkungan kerja (X2) ialah $1.160 < 10$ serta angka tolerance value $0,862 > 0,1$ berarti data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis**Uji Signifikan Persial (Uji t)****Tabel 6.** Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X1).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.720	3.134			3.740	<.001
BEBAN KERJA	.714	.098	.707		7.268	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan

Hipotesis Pertama (H1)

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia.

Ha1 : Terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia.

Berdasarkan table 6 di atas, diketahui angka signifikan untuk pengaruh X1 kepada Y ialah senilai $0,01 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan Ho1 ditolak (Ha1 diterima) dimana berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y. Terdapat pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia.

Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.937	2.710		9.201
	LINGKUNGAN KERJA	.380	.108	.436	3.525

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan

Hipotesis Kedua (H2)

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia

Ha2 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia.

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui angka signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y ialah senilai $0,01 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan Ho2 ditolak (Ha2 diterima) dimana berarti terdapat pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y. Terdapat pengaruh beban kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji f.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.514	2	132.757	29.796	<,001 ^b
	Residual	231.686	52	4.455		
	Total	497.200	54			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Olahan (2025)

Berdasarkan table diatas, bisa diketahui angka signifikan untuk pengaruh beban kerja (X1), serta lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah senilai $0,001 < 0,05$. Sehingga bisa di simpulkan Hipotesis ketiga (H3) bisa diterima. Berdasarkan cara pengambilan uji simultan, berarti diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) serta variabel lingkungan kerja (X2), apabila diuji secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial antara variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (X1).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.499	.490	2.16754
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 9 memperlihatkan hasil pengujian angka koefisien determinasi sebesar 0,490 dimana variabel beban kerja (X1) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49 %, sisanya (100-49%) = 51 % dipengaruhi variabel lain.

Hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (X2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.175	2.75667
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA				

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 10 memperlihatkan hasil pengujian angka koefisien determinasi sebesar 0,175 dimana variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,5 %, sisanya (100-17,5%) = 82,5 % dipengaruhi variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.516	2.11080
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA				

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan table 11 memperlihatkan hasil pengujian angka koefisien determinasi sebesar 0,516 dimana variabel beban kerja, serta lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6 %, sisanya (100-51,6%) = 48,4 % dipengaruhi variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan angka signifikan untuk variabel independen pertama yakni pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni senilai $0,01 < 0,05$. Menunjukkan variabel beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho1 ditolak, Ha1 diterima). Berdasarkan cara pengambilan Keputusan uji koefisien determinasi persial diketahui variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebesar 0,490 atau 49 %. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Beban et al., 2022) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan angka signifikan untuk variabel independen kedua yakni pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni senilai $0,01 < 0,05$. Menunjukkan variabel beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho2 ditolak, Ha2 diterima). Berdasarkan cara pengambilan Keputusan uji koefisien determinasi persial diketahui variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebesar 0,175 atau 17,5 %. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bimantara et al., 2021) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan angka signifikan untuk variabel independen pertama yakni pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni senilai $0,01 < 0,05$. Menunjukkan variabel beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ho3 ditolak, Ha diterima). Berdasarkan cara pengambilan Keputusan uji koefisien determinasi persial diketahui variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sebesar 0,516 atau 51,6 %. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Olivia et al., 2021) Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores (Gema Wiralodra) menyatakan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan model regresi linear berganda, diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berat terbukti memberikan dampak terhadap penurunan atau peningkatan kinerja karyawan tergantung pada kemampuan individu dalam mengelolanya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bintang Matrix Indonesia dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyediakan fasilitas yang memadai sesuai dengan harapan karyawan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji F sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bintang Matrix Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut. Pertama, terkait variabel beban kerja, diharapkan pihak perusahaan mampu mendistribusikan beban kerja secara adil di antara karyawan serta menghindari overload yang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kedua, berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi fasilitas kerja yang belum tersedia atau kurang memadai. Monitoring dan perbaikan rutin terhadap peralatan serta fasilitas kerja perlu dilakukan, termasuk memperhatikan penerangan ruang kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan meminimalkan kesalahan. Selain itu, aspek lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan juga harus dijaga agar tetap harmonis dan mendukung suasana kerja yang positif. Ketiga, dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan diharapkan dapat memacu motivasi kerja melalui penerapan sistem reward dan bonus sebagai bentuk

penghargaan bagi karyawan yang mencapai atau melampaui target perusahaan, termasuk bagi yang bekerja lembur. Pimpinan juga perlu memberikan perhatian secara personal kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT J&T Express Manado pada masa pandemi Covid-19. *EMBA*, 9(4), 1261–1271.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Non probability sampling: Analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan di PT Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. 16(1), 1–11.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Olivia, Y., Silva, D., Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Pasihul Lisan, S. M. H. S. E. D. H. I. I. D. M. M. (2024). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Penerbit KBM Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=3DIREQAAQBAJ>
- Rahman, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*. <https://books.google.co.id/books?id=uRc7EAAAQBAJ>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Winata, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=FgVjEAAQBAJ>
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., & Purba, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania. <https://books.google.co.id/books?id=gSk5EAAQBAJ>