

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAI GETHEG KREATIF BEKASI

Wisnu Kusuma<sup>1</sup> , Rycha Kuwara Sari<sup>2</sup> , Ferawaty Puspitorini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [rychakuwarasari@gmail.com](mailto:rychakuwarasari@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received :02-07-2025

Revised :22-07-2025

Accepted :01-08-2025

**Keywords:** Workload, Work Environment, and Employee Performance.

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*The influence of workload and work environment on employee performance at PT Rai Getheg Kreatif Bekasi. The method used was a quantitative approach with a multiple linear regression design, where data were collected through questionnaires distributed to 50 employees. The theory underlying this study encompasses the concepts of workload, work environment, and employee performance, which are interrelated in influencing individual productivity within an organization. The results of the analysis indicate that both workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 68.5%, meaning that 68.5% of the variation in performance can be explained by these two variables. The implication of this study is the importance of balanced workload management and the creation of a conducive work environment, so that companies can sustainably increase employee productivity and performance effectiveness.*

### ABSTRAK

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif Bekasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier berganda, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 50 karyawan. Teori yang mendasari penelitian

ini mencakup konsep beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, yang saling terkait dalam mempengaruhi produktivitas individu di dalam organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 68,5%, yang berarti 68,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tersebut mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan guna meraih keberhasilan dalam melaksanakan usahanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia berupaya bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Aset terpenting bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya, faktor utama sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak. Apabila tidak ada sumber daya manusia sebagai penggerak, maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sukses dan visi, misi, serta tujuan perusahaan tidak akan tercapai. (Sukmawati & Hermana, 2024) menyatakan bahwa untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan, meningkatkan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi agar dapat memotivasi karyawan yang ada dan dapat memaksimalkan potensi mereka agar karyawan dapat menanggung tanggung jawab yang lebih besar, ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan lain terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena mengalami ketidakseimbangan kerja (Manalu, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan. Adapun tujuan utama menilai dan memprediksi beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata, dapat dikelola dan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan beban (Siburian et al., 2021).

Bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, lamanya waktu bekerja, dan lingkungan kerja. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Misalnya adalah kondisi kesehatan tubuh, umur, dan lain-lain menurut (Nugraheni et al., 2023).

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi (Irma & Yusuf 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya (Rulianti & Nurpribadi 2023).

PT Rai Getheg Kreatif merupakan perusahaan yang beroperasi di Indonesia yang beroperasi dalam bidang arsitektur mencakup berbagai pembangunan mulai dari perancangan pembangunan, pembangunan berkelanjutan, desain interior, dan perancangan kota. Selama bertahun-tahun, kami telah melayani dan mendukung bermacam pembangunan. Di antaranya pembangunan tata ruang, dekorasi, fasilitas publik, area rekreasi, taman, dan rumah tinggal. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PT Rai Getheg Kreatif terdapat fenomena bahwa saat ini kinerja karyawan terhambat oleh beberapa faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang optimal.

Pada lingkungan kerja di PT Rai Getheg Kreatif juga terdapat permasalahan dalam keterbatasan sarana dan prasarana PT Rai Getheg Kreatif sehingga terdapat kebutuhan dan peralatan pendukung yang kurang memadai, hal ini akan menjadi kendala bagi PT Rai Getheg Kreatif. Pada lingkungan fisiknya terdapat kendala pemakaian pada peralatan yang diakibatkan oleh komputer yang terkadang rusak saat dipakai, adanya penerangan yang berlebihan dan pencahayaan yang kurang pada beberapa sudut ruangan yang mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, adanya permasalahan pada suhu ruangan yang menyebabkan ruang kerja dirasakan

kurang nyaman bagi karyawan, Kemudian pada hubungan antar karyawan dinyatakan baik namun dikarenakan karyawan memiliki kesibukan masing-masing dengan pekerjaannya sehingga terdapat kerjasama dan komunikasi yang kurang.

Kinerja karyawan di PT Rai Getheg Kreatif saat ini mengalami hambatan yang disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu beban kerja yang tidak proporsional dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat sejumlah indikasi nyata yang menunjukkan penurunan kinerja akibat beban kerja berlebih dan kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja karyawan dapat optimal dan tujuan perusahaan tercapai secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara simultan dan parsial dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Rai Getheg Kreatif Bekasi".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode korelasi. Data untuk penelitian ini diperoleh dari beberapa responden melalui penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan informasi. Metode korelasi dalam penelitian ini memiliki batasan berupa data yang diperoleh atau dikumpulkan dari populasi karyawan PT Rai Getheg Kreatif.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan data yang digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Afif et al., 2023).

Data primer berupa kuesioner dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Setelah mengumpulkan data, analisis statistik dalam SPSS akan digunakan untuk menguji hipotesis serta merumuskan solusi dari pernyataan masalah. Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rai Getheg Kreatif terdapat 3 variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas pertama yaitu beban kerja X1 dan variabel bebas yang kedua yaitu lingkungan kerja sebagai X2. Satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan Y. Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan uji data software SPSS yaitu Statistical Product and Service Solutions untuk mendukung mengolah data dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel / Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja			
X1_1	0.762	0,273	Valid
X1_2	0.539	0,273	Valid
X1_3	0.583	0,273	Valid
X1_4	0.385	0,273	Valid
X1_5	0.671	0,273	Valid
X1_6	0.645	0,273	Valid
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )			
X2_1	0.831	0,273	Valid
X2_2	0.665	0,273	Valid
X2_3	0.673	0,273	Valid
X2_4	0.556	0,273	Valid
X2_5	0.494	0,273	Valid
X2_6	0.542	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y_1	0.598	0,273	Valid
Y_2	0.635	0,273	Valid
Y_3	0.670	0,273	Valid
Y_4	0.623	0,273	Valid
Y_5	0.559	0,273	Valid
Y_6	0.488	0,273	Valid

*Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025*

Berdasarkan hasil yang tersaji pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam instrumen penelitian ini memiliki korelasi positif yang signifikan dengan skor total masing-masing variabel, serta memenuhi ambang batas validitas yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seluruh item dalam variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dalam proses analisis data penelitian ini.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0.617	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0.656	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.64	Reliabel

*Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, baik variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) maupun variabel terikat (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, sehingga layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		50	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.02421424	
Most Extreme Differences	Absolute	.075	
	Positive	.064	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.075	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.684	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.672
		Upper Bound	.696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2021). Ini penting karena salah satu prasyarat regresi linier adalah normalitas residual agar hasil regresi valid.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.829	2.091		-.874	.386		
	X1	.420	.062	.558	6.816	<.001	.999	1.001
	X2	.397	.055	.594	7.251	<.001	.999	1.001

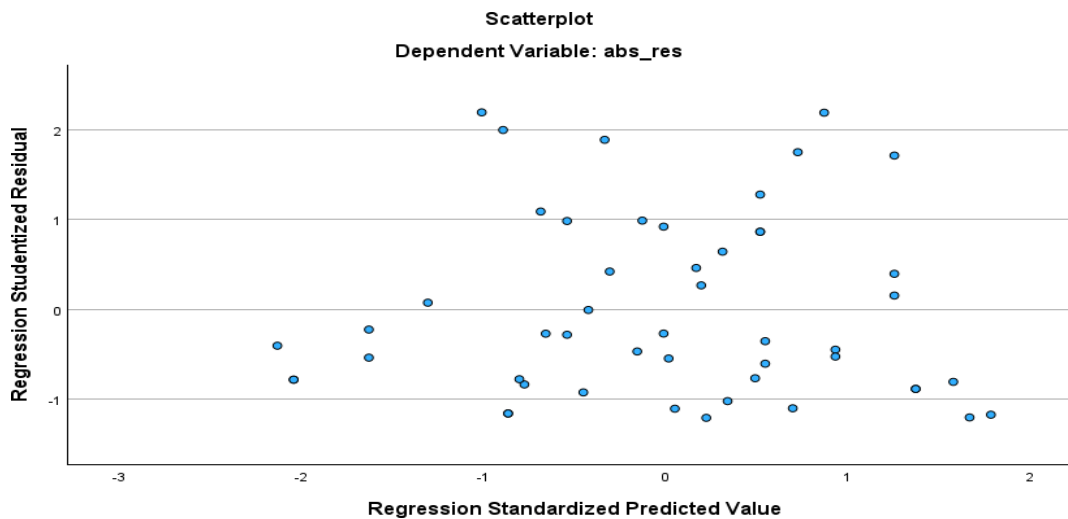
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 0,999, yang berarti jauh di atas ambang batas minimum 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1,001, yang jelas masih jauh di bawah batas maksimum 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Kondisi ini sangat penting, karena memastikan bahwa setiap variabel bebas dapat memberikan kontribusi yang unik dan independen terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan/Y), tanpa saling memengaruhi satu sama lain secara linear. Hal ini juga memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 2 Scatterplot Residual**



Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025

Gambar 3 adalah scatterplot residual yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas. Titik-titik data tersebar secara acak dan merata di sekitar garis horizontal nol, tanpa pola tertentu yang melebar atau menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual konstan (homokedastisitas terpenuhi), dan tidak terdapat heterokedastisitas pada model (Ghozali, 2021).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.869	1.320		.658	.514
	X1	.006	.039	.022	.151	.881
	X2	-.009	.035	-.039	-.266	.791

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan pengamatan terhadap Gambar 3 yang merupakan output scatterplot dari hasil analisis regresi, tampak bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan merata di sekitar garis horizontal nol, tanpa membentuk pola yang jelas atau konsisten. Pola ini mengindikasikan bahwa varians dari residual bersifat konstan atau stabil antar observasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heterokedastisitas. Asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, yang berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi salah satu syarat utama dalam regresi linier klasik.

### Analisis Regresi Bergand

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.829	2.091	.874	.386			
	X1	.420	.062	.558	6.816	<.001	.999	1.001
	X2	.397	.055	.594	7.251	<.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025

Hasil uji t yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa:

Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,420 dengan nilai t hitung = 6,816 dengan p-value < 0,001, nilai ini jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti bahwa pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan signifikan secara statistik.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,379 dengan nilai t hitung = 7,251 dengan p-value < 0,001, nilai ini jauh lebih kecil dari taraf signifikansi

0,05 yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dengan kata lain, baik variabel Beban Kerja maupun Lingkungan Kerja secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kualitas beban kerja yang optimal maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai di PT Rai Getheg Kreatif Bekasi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6 Hasil Uji F Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.978	2	55.989	51.195	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	51.402	47	1.094		
	Total	163.380	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (kolektif) variabel-variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang disajikan pada Tabel 4.6, diperoleh nilai F hitung sebesar 51,195 dengan tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,001$ . Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil daripada batas signifikansi standar ( $\alpha = 0,05$ ), yang berarti hasilnya signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja berdasarkan kombinasi kedua variabel independen tersebut.

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.685	.672	1.046

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan pada Tabel 7 diketahui bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa 68,5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi personal, kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal lainnya.

Nilai  $R^2$  yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang kuat, serta mendukung kelayakan model untuk digunakan dalam analisis prediktif terhadap kinerja karyawan.

#### Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan melalui uji statistik regresi linier berganda, diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Rai Getheg Kreatif Bekasi. Sebelum melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat kelayakan secara statistik.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. > 0,05), yang berarti bahwa model regresi tidak menyimpang dari distribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasional tinggi antar variabel independen, ditandai dengan nilai tolerance yang > 0,10 dan VIF < 10. Selanjutnya, hasil scatterplot pada uji heteroskedastisitas memperlihatkan penyebaran data residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu, menandakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan sah dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Pada uji simultan (F-test), diperoleh nilai F hitung sebesar 51,195 dengan nilai signifikansi  $p < 0,001$ , yang artinya variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kekuatan prediksi yang baik, serta kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kondisi internal perusahaan, seperti tingkat beban kerja dan suasana kerja, merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kerja karyawan (Ghozali, 2021).

Lebih lanjut, melalui uji parsial (t-test), diperoleh hasil bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 6,816 dan nilai  $p < 0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja yang diberikan kepada karyawan seimbang, terukur, dan sesuai kapasitas, maka hal tersebut akan mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Beban kerja yang realistis memungkinkan karyawan mengatur waktu, konsentrasi, dan energi secara lebih optimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,251 dan  $p < 0,001$ . Hasil ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, bersih, serta ditunjang oleh hubungan kerja yang harmonis, memiliki dampak besar terhadap semangat kerja dan hasil kerja karyawan. Lingkungan yang positif juga dapat meminimalkan stres kerja, meningkatkan rasa aman, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, baik secara simultan maupun parsial, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang berarti bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Penemuan ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, khususnya dalam merancang beban kerja yang seimbang serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja tim serta pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

### **Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan terbukti secara empiris dan dapat diterima. Berikut penjelasan rinci untuk masing-masing hipotesis:

#### **Hipotesis 1 (H1): Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 6,816 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirancang dengan baik, tidak berlebihan namun tetap menantang, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin optimal beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

#### **Hipotesis 2 (H2): Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan uji  $t$ , variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan  $t$  hitung sebesar 7,251 dengan nilai signifikansi  $p < 0,001$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik—baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis—dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ruang kerja yang nyaman, dukungan dari atasan, serta hubungan rekan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja positif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, hipotesis kedua juga diterima.

#### **Hipotesis 3 (H3): Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Uji simultan menggunakan uji  $F$  menghasilkan nilai  $F$  hitung sebesar 51,195 dengan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Hal ini menegaskan bahwa ketika kedua variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja jika diperhitungkan secara bersama-sama, keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan kausal antara kombinasi beban

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh. Maka, hipotesis ketiga juga dinyatakan diterima.

Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan secara empiris. Hal ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan internal di PT Rai Getheg Kreatif Bekasi dalam hal peningkatan kapasitas dan kinerja sumber daya manusia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja dapat mendorong peningkatan kinerja.
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa kombinasi dari beban kerja yang terukur dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjelaskan secara signifikan variabel kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abaharis, H., & Dwinanda, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Karet Padang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 91- 104.
- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682-693.
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., ... & Hardika, I. R. (2022). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Tohar Media*.
- Agus Suprpto, S. P., MP, I., Asep Deni, M. M., CQM, C., Abdul Wahid, M. S., Anna Noviana, S. E., ... & Deni Malik, S. A. B. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mutiara Nedindo. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 22-30.
- Arissaputra, R. (2024). *Purchase Intention Produk Fesyen Lokal Berdasarkan Analisis Celebrity Endorsement Dan Brand Image*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Aspita, D. N. P., & Edastama, P. (2023). The influence of work from home, workload and work environment on employee performance. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 213-223.
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2), 90-96.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147- 156.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(2).
- Dwiyanti, B. A., & Liana, L. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. *Jurnal Niara*, 17(3), 136-145.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American psychologist*, 75(3), 301.
- Eni, N. K., Landra, N., & Puspitawati, N. M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi krama bali. *Emas*, 3(10), 89-105.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343-1355.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1236-1248.
- Herawati, F., & Fauzan, H. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPR PERUMDA MAJALENGKA. *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 19(02), 15-29.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal*

- Manajemen, 12(2), 253-258.
- Ismail, A. M. I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Makassar. *INDONESIAN JOURNAL OF ANALISIS PUBLIC POLICY AND INNOVATION*, 1(2), 1-9.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Mahyudin, & Wahyu Subadi. (2023). IMPLEMENTASI APLIKASI SISTEM INFORMASI KESEHATAN DAERAH (SIKDA) GENERIK DILIHAT DARI ASPEK SUMBER DAYA DI UPT. PUSKESMAS TANJUNG KECAMATAN TANJUNG KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 6(2), 1006–1024
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302-310.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52.
- Meyer, E., Bennewitz, R., & Hug, H. J. (2021). *Scanning probe microscopy: the lab on a tip*. Cham, Switzerland: Springer.
- Muhammad Jasmin, Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO. *Jurnal Malomo*  
: Manajemen Dan Akuntansi, 1(3), 338–348. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070>
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426-435.
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 01-11.