

*The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance*  
(Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

**Delvia Tumonglo, Agus Purwanto**

Corresponding email: [delviatumonglo0712@gmail.com](mailto:delviatumonglo0712@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of workload and work environment partially and simultaneously on employee performance at PT. Thena Ely Sejahtera, South Tangerang City. The results of this study are expected to be the basis for policy making in human resource management, especially in increasing employee productivity and welfare. This research is included in the explanatory quantitative category, namely research that aims to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. This approach is used to determine the effect of workload and work environment on employee performance. The subjects of the study were all employees of PT. Thena Ely Sejahtera in South Tangerang City, totaling 43 people. The total sampling technique was used, with the number of respondents actively filling out the questionnaire as many as 30 people. Data were collected through closed questionnaires compiled using a Likert scale of 1–5. The questionnaire was distributed online using digital communication media to reach all respondents efficiently. The data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the simultaneous and partial effects of workload and work environment on employee performance. The analysis process was carried out with the help of the SPSS version 25 program, and was preceded by descriptive statistical analysis. This study shows that workload and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Thena Ely Sejahtera. Partially, workload has a positive effect with a significance value of 0.015, while the work environment has a dominant and significant effect with a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables explain 69.8% of the variation in employee performance. This confirms that proper workload division and the creation of a conducive work environment are very important to increase productivity.*

*Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Thena Ely Sejahtera, Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Thena Ely Sejahtera di Kota Tangerang Selatan, yang berjumlah 43 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarluaskan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Thena Ely Sejahtera. Secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif

dengan nilai signifikansi 0,015, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 69,8% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pembagian beban kerja yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Beban kerja , Lingkungan Kerja , Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam mencapai tujuan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berbagai faktor memengaruhi kinerja, di antaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2019). Beban kerja yang tidak proporsional dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas, memicu stres, bahkan berdampak negatif terhadap pencapaian target perusahaan. Di PT. Thena Ely Sejahtera, data menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir. Hal ini menandakan adanya potensi masalah pada manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pembagian beban kerja dan kualitas lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, seperti yang dilakukan oleh Purwanto (2018), Ghozali (2019), dan Wijayanto (2020), yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Namun, hasil penelitian lain seperti dari Nurhandayani (2022) dan Syafrillah & Irbayuni (2022) menunjukkan hasil yang bervariasi, tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi. Perbedaan temuan ini membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Terdapat kesenjangan penelitian (research gap), khususnya dalam konteks perusahaan jasa seperti PT. Thena Ely Sejahtera, yang belum banyak diteliti secara kuantitatif mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian ini untuk memberikan gambaran empiris dan solusi strategis yang aplikatif bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Thena Ely Sejahtera, Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Subjek/Partisipan

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Thena Ely Sejahtera di Kota Tangerang Selatan, yang berjumlah 43 orang. Teknik total sampling digunakan, dengan jumlah responden yang aktif mengisi kuesioner sebanyak 30 orang.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebarakan secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

### 4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

### 5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha >$  0,60. Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Thena Ely Sejahtera, Kota Tangerang Selatan. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dari total 43 karyawan, yang tersebar di berbagai divisi seperti gudang, produksi, administrasi, desain, penjualan, dan pemasaran.

Karakteristik responden menunjukkan mayoritas karyawan berusia antara 22 hingga 29 tahun dan memiliki pendidikan terakhir SMA (46,7%) dan S1 (33,3%). Rata-rata masa kerja responden adalah di bawah 5 tahun, menandakan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam tahap awal karier. Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Beban Kerja (X1):** 16,8
- **Lingkungan Kerja (X2):** 19,4
- **Kinerja Karyawan (Y):** 20,0

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Beban kerja (X1): 0,887
- Lingkungan kerja (X2): 0,877
- Kinerja karyawan (Y): 0,902

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Beban Kerja (X1)	0,205	0,015
Lingkungan Kerja (X2)	0,677	0,000

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk

beban kerja adalah 0,015 ( $<0,05$ ) dan untuk lingkungan kerja adalah 0,000 ( $<0,05$ ), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai  $F = 31,259$  dengan signifikansi 0,000, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,698 menunjukkan bahwa 69,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## **B. Analisis dan Interpretasi Hasil**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

**Beban kerja** memiliki koefisien regresi positif, yang menunjukkan bahwa semakin terstruktur dan sesuai beban kerja yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Namun, pengaruh beban kerja relatif lebih kecil dibanding lingkungan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya alokasi tugas yang sesuai dengan kapasitas dan waktu kerja, agar karyawan tidak mengalami tekanan berlebih yang justru menurunkan produktivitas.

**Lingkungan kerja** memberikan pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari atasan secara signifikan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja. Karyawan yang merasa nyaman secara lingkungan akan lebih mudah mencapai target, berkolaborasi, dan menyelesaikan tugas dengan optimal.

Secara simultan, kedua variabel ini saling memperkuat. Beban kerja yang seimbang akan lebih mudah diselesaikan jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan harus melihat dua aspek ini sebagai satu kesatuan dalam sistem manajemen kinerja yang terpadu.

## **C. Pbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari **Tjiabrata et al. (2017)** dan **Surijadi & Musa (2020)** yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya menyatakan bahwa peningkatan beban kerja yang proporsional dan dukungan lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menekankan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional seperti kondisi kerja dan beban kerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pandangan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan komunikatif sangat menentukan semangat dan produktivitas kerja.

#### **D. Implikasi dari Temuan**

##### **1. Implikasi Teoritis:**

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi dan mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kondisi internal dan eksternal mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

##### **2. Implikasi Praktis:**

Bagi PT. Thena Ely Sejahtera, hasil ini memberikan arah strategis dalam pengelolaan karyawan. Pertama, manajemen perlu melakukan audit beban kerja secara berkala agar tidak terjadi overload atau underload. Kedua, peningkatan fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi, dan penguatan hubungan antarpegawai dan atasan perlu menjadi perhatian khusus. Program pelatihan bagi manajer untuk meningkatkan kemampuan komunikasi dan dukungan emosional juga dapat menjadi strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendistribusikan beban kerja secara adil akan memiliki tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan efisien.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Thena Ely Sejahtera. Secara parsial, beban kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,015, sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 69,8% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa pembagian beban kerja yang tepat dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

### 2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan lingkungan dalam meningkatkan kinerja. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk:

- Melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja agar sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan.
- Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, kenyamanan, maupun hubungan interpersonal antarpegawai dan dengan atasan.
- Mengembangkan program pelatihan dan supervisi untuk meningkatkan komunikasi dan dukungan emosional dari atasan kepada bawahan.

### 3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil (30 responden) dan lingkup objek yang terbatas pada satu perusahaan. Selain itu, hanya dua variabel yang diuji, sementara masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar:

- Menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan beberapa perusahaan sejenis agar hasil dapat digeneralisasikan.
- Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi sebagai faktor pendukung dalam menganalisis kinerja karyawan secara lebih komprehensif.
- Menggunakan metode campuran (mixed-method) agar hasil kuantitatif dapat didukung dengan wawancara atau observasi secara mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akinyele, S. T., & Elumilade, D. O. (2010). The effects of work environment on employee productivity: A case study of selected firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Sustainable Development in Africa*, 12(1), 124–138.
- Alriani, L. H. (2018). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja*. Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 25.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Arifin, A. Z. (2017). *The influence of financial knowledge, control and income on individual financial behavior*. Indonesia-Jakarta: University of Piraeus, International Strategic Management Association.
- Cascio. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 221–227. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p221>
- Creswell, J. D., Pacilio, L. E., Lindsay, E. K., & Brown, K. W. (2014). Brief mindfulness meditation training alters psychological and neuroendocrine responses to social evaluative stress. *Psychoneuroendocrinology*, 44, 1–12.
- George, S. O., & Adewale, A. A. (2015). Workload and performance of employees. *International Journal of Management and Sustainability*, 4(2), 28–37.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in Organizations* (7th ed.). Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Haslinda, H. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Parepare. *Sparkling Journal of Management*, 1(1), 36–46.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
- Jason, A. C. (2015). *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen*. McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.