

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAHAYAMULIA GLASSINDO LESTARI

Intan Wahyuni Saputri<sup>1</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>2</sup>, Muhammad Bahrul Ulum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang

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

**Abstract:** *The purpose of this research is to examine how factors like work load and workplace atmosphere affect productivity at PT Cahayamulia Glassindo Lestari. Saturated sampling was utilised in this quantitative study consisting of a total of 60 participants. Primary data was gathered using surveys and analysed with multiple linear regression techniques, the T-test, and the F-test. The F-test findings have been analysed, and since Fcount is more than 3.16 and the significance level is smaller than 0.05, we may accept H3. Therefore, it is determined that the workload and work environment at PT Cahayamulia Glassindo Lestari have a substantial impact on employee performance. Workload (X1) has a tcount of 2.937 > 2.002 and a significant value of 0.005 < 0.05, while Work Environment (X2) has a tcount of 5.195 > 2.002 and a significant value of 0.000 < 0.05, indicating that both variables significantly affect employee performance at PT Cahayamulia Glasindo Lestari. Workload and work environment, the two independent factors tested, explain 52.3% of the variance in employee performance.*

**Keywords:** *workload, work environment, employee performance.*

### PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, seperti yang dijelaskan oleh Ricardianto (2018), terdapat suatu proses yang bertujuan untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia dan elemen-elemen non-manusia di dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap bisnis, dan oleh karena itu, keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya sangatlah krusial. Efektivitas sumber daya manusia secara intrinsik terkait dengan tingkat produktivitas yang dapat dicapai oleh para pekerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, karena hal ini secara langsung mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang tidak bersahabat dapat menciptakan efek negatif terhadap produktivitas dan moral para karyawan.

Produktivitas bisnis dapat mengalami penurunan jika karyawan terbebani dengan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab. Seperti yang dijelaskan oleh Siswanto (2017), beban kerja unit dapat didefinisikan sebagai sekumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu, dan metode seperti analisis pekerjaan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya digunakan untuk mengumpulkan data tentang produktivitas unit kerja tersebut.

Menurut Afandi (2018), kapasitas karyawan

dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa elemen, antara lain suhu tempat kerja, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan dan kualitas peralatan yang diperlukan. Sangat penting untuk menyadari bahwa proses pencapaian tujuan perusahaan secara intrinsik terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, output pekerja dapat dipengaruhi oleh kondisi di mana mereka melakukan tugasnya.

Beban kerja dan kinerja karyawan berjalan beriringan karena keduanya sangat penting ketika memutuskan di mana organisasi akan menempatkan orang. Meluangkan waktu untuk melakukan analisis beban kerja dapat membantu bisnis meningkatkan produktivitas, membuat pekerja lebih bahagia dalam pekerjaannya, dan mempercepat pencapaian tujuan mereka. Karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh besar pada bisnis. Meskipun penting bagi bisnis untuk mengikuti hukum dan norma industri, sama pentingnya bagi mereka untuk mengutamakan kebahagiaan dan produktivitas karyawan mereka (Kaswan, 2018).

Beban kerja ditemukan berkorelasi positif secara signifikan dengan kinerja karyawan dalam studi yang dilakukan oleh Reinhard et al. (2017). Demikian pula Dian et al. (2018) menemukan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi positif dengan produktivitas. Selain itu, Dian et al. (2018) menemukan bahwa ada korelasi positif yang sangat substansial antara suasana kerja yang menyenangkan dan produktivitas. Namun,

Suhardi (2019) menemukan bahwa faktor tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Wawancara karyawan yang dilakukan oleh PT Cahayamulia Glassindo Lestari menemukan bahwa beban kerja pekerja sepadan dengan keterampilan dan tingkat pendidikannya. Beban kerja dioptimalkan tanpa tekanan yang tidak semestinya karena koordinasi dan kerja sama antardepartemen yang kuat. Jam yang ditetapkan sepadan dengan tugas yang ada. Pekerja setuju bahwa mereka dapat memanfaatkan waktu mereka dengan lebih baik di kantor untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Data wawancara juga menunjukkan bahwa tujuan pekerjaan pekerja realistis dan berdasarkan keterampilan mereka.

Beberapa karyawan di PT Cahayamulia Glassindo Lestari sering datang terlambat ke tempat kerja dan tidak memberitahukan atasannya tentang ketidakhadiran mereka. Selain itu, perusahaan tidak menyediakan fasilitas atau tunjangan yang cukup bagi karyawannya. Alat-alat yang disediakan tidak memadai, dan secara umum kurang memperhatikan kebersihan tempat kerja.

#### METODE PENELITIAN

Penulis memulai perjalanan yang menarik untuk mengungkap interaksi antara beban kerja,

lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Cahayamulia Glassindo Lestari di kota Palembang yang semarak. Terletak di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 68, Lawang Kidul, Kecamatan Ilir Timur II, pendirian ini dengan penuh semangat melayani ranah ritel ponsel.

Penelitian ini berangkat untuk mengkaji dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja individu yang berdedikasi yang membentuk populasi sekitar 60 orang. Menggambar dari luasnya penelitian kuantitatif, penulis memulai pencarian untuk menangkap esensi fenomena sosial dan perilaku manusia, dipandu oleh kebijaksanaan Naisution. Dalam kurun waktu enam bulan, upaya penelitian ini akan menjalani perjalanan transformatif, yang melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas yang cermat, menjelajahi kedalaman asumsi klasik, menavigasi ranah regresi linier berganda, dan akhirnya merambah ke ranah pengujian hipotesis. Melalui analisis komprehensif ini, sebuah narasi wawasan yang menawan akan muncul, menyoroti dinamika kinerja karyawan yang rumit di dunia menawan PT Cahayamulia Glassindo Lestari.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Data**

Variabel	Koefisien B	t	Sig.	F	Sig.	Koefisien Korelasi	Sig.	R2
Beban Kerja	0,297	2,937	0,005			0,545	0,000	
Lingkungan Kerja	0,433	5,195	0,000	31,261	0,000	0,672	0,000	0,523
Constant	7,091							

Sumber: data primer

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,091 + 0,279X1 + 0,433X2 + e$$

Penjelasan dari setiap komponen persamaan adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta 7,091 menunjukkan bahwa jika nilai Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) di PT Cahayamulia Glassindo Lestari akan memiliki nilai 7,091.
- Nilai koefisien X1 (0,279) dengan nilai positif menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu unit dalam Beban Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,279, jika variabel lainnya konstan.

- Nilai koefisien X2 (0,433) dengan nilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,433, jika variabel lainnya konstan.

Hasil perhitungan uji t diatas, didapatkan sebagai berikut:

- Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,937, yang lebih besar dari

nilai  $t$  tabel 2.002, dan memiliki signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini berarti Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahayamulia Glaisindo Lestari.

- b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 5,195, yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2.002, dan memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahayamulia Glassindo Lestari.

Adapun, berdasarkan hasil Uji  $F$  yang dilakukan, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 31,261, yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,16), serta memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahayamulia Glassindo Lestari. Sedangkan hasil uji korelasi dari tabel di atas, terlihat bahwa Beban Kerja memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,545 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, dan korelasi tersebut signifikan ( $p < 0,05$ ). Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,672 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, dan korelasi tersebut signifikan ( $p < 0,05$ ). Dalam hasil uji  $R$ , diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,523, yang setara dengan 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dijelaskan sebesar 52,3% oleh variabel independen yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 47,7% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang menggunakan Variabel Beban Kerja, dapat disimpulkan bahwa investasi PT Cahayamulia Glassindo Lestari dalam Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan Kairyaiwain. Variabel Beban Kerja

menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,937, yang lebih besar dari nilai kritis pada tabel (2,002), dan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan pada pekerja memiliki dampak nyata terhadap kinerja mereka. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kinerja Beban Kerja dan Kairyaiwain. Koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut, yaitu 0,545  $r$ , juga menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang diberikan pada pekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas mereka.

Temuan ini menyarankan bahwa pekerja di PT Cahayamulia Glassindo Lestari akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik jika beban kerja yang diberikan sebanding dengan tingkat keahlian mereka. Produktivitas pekerja di perusahaan ini terbukti sangat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang mereka hadapi. Dengan demikian, variabel beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja, dan sebagai hasilnya, output pekerja di PT Cahayamulia Glassindo Lestari akan meningkat sejalan dengan tingkat beban kerja yang mereka tanggung, dengan asumsi bahwa kemampuan pekerja meningkat secara linier seiring dengan beban kerja yang mereka terima. Melalui pendekatan yang realistis dalam memberikan tugas kepada setiap pekerja sesuai dengan tingkat keterampilan mereka, setiap individu dapat memberikan kontribusi penuh sesuai dengan bakat mereka. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian lain yang dilakukan oleh Neksen et al. (2021), yang juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta gejala pikiran dan hati seperti nyeri sendi, sakit perut, dan mudah marah. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu ringan, pekerja cenderung merasa bosan karena kurangnya variasi dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Pengamatan penelitian juga mengkonfirmasi bahwa setiap pekerja di PT Cahayamulia Glassindo Lestari melakukan tugas sesuai dengan bidang keahlian mereka. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang menunjukkan pentingnya memastikan bahwa pekerja diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sembiring (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang wajar adalah beban yang memperhatikan kemampuan karyawan dan tuntutan peran. Beban

kerja yang sebanding dengan keterampilan pekerja terbukti dapat mendongkrak produktivitas sebagaimana dikemukakan oleh Prashakti dan Putriwati (2020). Sementara itu, Simanjuntak et al. (2021) Menekankan bahwa penurunan beban kerja dapat dicapai dengan menempatkan karyawan pada peran yang paling sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka. Dipercayai bahwa ini akan membantu mengurangi beban kerja yang meningkat dengan memungkinkan pekerja melakukan yang terbaik secara individu berdasarkan pelatihan dan pengalaman mereka.

Penulis menarik kesimpulan bahwa beban kerja berdampak langsung pada produktivitas. Karyawan mungkin menjadi tidak terlibat dan tidak produktif jika mereka diminta untuk mengerjakan terlalu banyak. Di sisi lain, jika persyaratan posisi diturunkan, stres pekerja akan berkurang. Sehingga masyarakat dapat bersantai dan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Akibatnya, mengalokasikan tugas dengan benar sangat penting dengan cara yang memaksimalkan produktivitas dengan memanfaatkan kekuatan dan keterampilan masing-masing individu.

Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Nurhasanah et al (2022), yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan koefisien jalur positif sebesar 0,456 antara beban kerja dan kepuasan pada pekerjaan, menunjukkan bahwa pengaruh positif faktor budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan memiliki P-Value sebesar 0,003.

Namun, penelitian Sembiring menyiratkan bahwa hasil baik memiliki pengaruh menguntungkan pada kinerja karyawan karena faktor-faktor seperti beban menahan pairsiail, yang bertentangan dengan temuan ini. Koefisien jalur sebesar 0,450 menunjukkan bahwa beban memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja, sebagaimana ditentukan oleh temuan analisis kerja yang digunakan untuk menguji hipotesis. Probabilitas yang dihitung adalah 0,000 0,05, thitung adalah 7,743, dan ttabel adalah 1,96; dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) dan hipotesis nol tidak benar. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja mereka.

Umboh dkk. (2022), kelompok studi berbayar, sampai pada kesimpulan serupa: beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Untuk pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y, 0,019 0,05 dan

thitung 2,437 > ttabel 2,011 keduanya signifikan. Menurut data, hipotesis kedua H<sub>2</sub> benar; peningkatan beban kerja meningkatkan produktivitas. Karena variabel beban kerja memiliki koefisien regresi positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peningkatan satu unit beban kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 unit. Kurniai dan Sitorus (2022), Baidrianto dkk. (2022), dan Hermaiwain (2022), Simanjuntak dkk. (2021), Prashakti dan Putriwati (2020), Musa dan Surijadi (2020), dan seterusnya semua temuan analogi yang diajukan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan biaya penelitian kain-pasangan sebagai referensi, terdapat beberapa temuan menarik yang dapat dijelaskan dalam bahasan yang lebih panjang. Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t sebesar 5,195, yang lebih besar dari nilai t kritis (2,014), dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang didanai oleh PT Cahayamulia Glassindo Lestari. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara faktor lingkungan dan kinerja Karyawan. Koefisien korelasi antara kedua variabel ini, yaitu 0,672 r, juga menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menegaskan bahwa faktor lingkungan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Selama pengamatan penelitian, para peneliti melihat bahwa kondisi kerja di PT Cahayamulia Glassindo Lestari secara umum baik. Terdapat ventilasi yang baik di seluruh kantor, serta ventilasi udara segar di setiap ruangan. Selain itu, lokasi kantor terletak jauh dari kebisingan latar belakang yang dapat mengganggu. Faktor-faktor ini memberikan lingkungan kerja yang mendukung bagi para pekerja dalam berkolaborasi dengan baik dengan Nyaimain dan Aimain. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pekerja menjadi lebih nyaman dan mampu fokus pada tugas-tugas mereka. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas mereka. Kolaborasi yang lebih baik antara pekerja dengan Nyaimain dan Aimain juga dapat menghasilkan sinergi tim yang lebih kuat dan efisiensi dalam pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga memiliki implikasi

penting bagi PT Cahayamulia Glassindo Lestari dalam merencanakan kebijakan dan tindakan terkait pengelolaan lingkungan kerja. Dengan mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang baik, perusahaan dapat memberikan dukungan yang optimal bagi karyawan mereka dan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam rangka menjaga lingkungan kerja yang baik, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa langkah seperti meningkatkan ventilasi, menjaga kebersihan ruangan, dan memperhatikan kebisingan latar belakang. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang optimal.

Hal ini dimungkinkan karena pekerja merasa aman dan antusias dengan pekerjaannya berkat pengaturan kantor. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan upaya terbaik mereka, yang pada akhirnya akan menguntungkan bisnis. Fasilitas kerja yang tidak memadai seperti ruang kerja dengan penerangan yang buruk karena kurangnya lampu, ventilasi yang buruk, tata letak yang tidak teratur, dan tempat kerja yang tidak bersih semuanya berkontribusi pada karyawan yang merasa tidak nyaman saat bekerja. Bekerja. Tidak terjalinnya hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan, akibat sering terjadinya miskomunikasi distribusi produk dan perilaku sosial yang sering menimbulkan kecurigaan sesama karyawan, merupakan contoh dampak lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Apalagi teori yang diungkapkan oleh Yahya et al (2022) bahwa penyediaan lingkungan kerja yang cair seadanya, sebaik mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap karyawannya jika dilakukan memberikan kesan bahwa Anda menghargai karyawan yang bekerja untuk Anda jika Anda tidak memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik di perusahaan. Staf Aikain sekarang sudah mulai bekerja dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan temuan Mairbun dan Jufrizen (2022) yang menemukan bahwa produktivitas pekerja meningkat setelah memperbaiki kondisi kerja mereka. Ada koefisien jalur 0,218 antara tempat kerja dan produktivitas. Tempat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas pekerja, yang ditunjukkan dengan p-value sebesar 0,003 0,05.

Yahya et al. (2022), sebuah kelompok studi

berbayar, mencapai kesimpulan serupa tentang pengaruh faktor tempat kerja terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan meningkat ketika kondisi kerja mendukung. Output karyawan biasanya meningkat seiring dengan tingkat kenyamanan di tempat kerja. Penelitian terhadap koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 2,244, sedangkan nilai tabel hanya 2,032 sehingga menyebabkan penolakan  $H_0$  dan penerimaan terhadap  $H_a$  pada taraf signifikansi 0,031 0,05.

Juga, sebuah studi oleh Sinaimbelai dain Lestar (2022) mendukung gagasan bahwa faktor tempat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas. Nilai  $t$  3,899 ditentukan signifikan secara statistik ( $p = 0,000$ ). Umboh et al., Baidrianto et al., dan Hermawan (2022) semuanya mengusulkan temuan yang serupa dengan yang disajikan di sini.

### **Pengaruh Beban Kerja dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat temuan menarik mengenai pengaruh Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Ihaiyaimuliai Glaisindo Lestari. Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan  $F$  hitung sebesar 31,261, yang lebih besar dari nilai  $F$  tabel (3,16), dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, melalui uji  $R$ , diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, mampu menjelaskan sekitar 52,3% dari variasi yang terjadi dalam Kinerja Karyawan di PT Ihaiyaimuliai Glaisindo Lestari. Artinya, faktor-faktor ini memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut menyiratkan bahwa jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, di mana karyawan dapat bekerja dengan baik dan tanpa hambatan, serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu, maka hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mencakup faktor-faktor seperti kondisi fisik yang

baik, fasilitas yang memadai, kebersihan, dan ventilasi yang memadai. Sementara itu, beban kerja yang sesuai mengacu pada pemberian tugas dan tanggung jawab yang dapat diatasi oleh karyawan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan terinspirasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi tim, dan mendorong inovasi. Selain itu, dengan memberikan beban kerja yang sesuai, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak merasa terbebani atau tertekan, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Penting bagi PT Ihaiyaimuliai Glaisindo Lestari untuk memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja dan beban kerja karyawan. Perusahaan dapat mengambil langkah-langkah seperti meningkatkan fasilitas dan infrastruktur, menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, manajemen juga perlu memantau dan mengevaluasi secara berkala kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, serta melakukan perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan..

Umboh dkk. (2022) percaya bahwa menetapkan ekspektasi yang masuk akal untuk beban kerja karyawan sangat penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang layak dan nyaman di mana orang dapat melakukan yang terbaik. Temuan penelitian Baidrianto et al. (2022) konsisten dengan gagasan ini; mereka menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas pekerja. Temuan serupa dicapai oleh penelitian Hermawan (2022), yang juga menunjukkan dampak besar beban kerja terhadap kinerja pekerja.

## PENUTUP

Kinerja karyawan PT Cahayamulia Glassindo Lestari dipengaruhi secara signifikan baik oleh variabel Beban Kerja maupun variabel Lingkungan Kerja yang ditunjukkan dengan uji t parsial. Kinerja karyawan secara substansial dipengaruhi oleh faktor Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Selain itu, uji F secara simultan menunjukkan bahwa penjumlahan faktor-faktor tersebut berpengaruh besar terhadap

Kinerja Karyawan. Jelas bahwa PT Cahaya Mulia Glassindo Lestari perlu melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam mengalokasikan sumber daya dan mengelola beban kerja jika ingin meningkatkan produktivitas karyawannya.

## REFERENSI

- Afandi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja*. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Asriani, D., BL, M., & Alabdullah, I. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. 2019. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. *Jurnal EMBAI: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Diningsih, I. P. (2021) *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*. *Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Fransiska, Y. (2020) *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. *Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Ghozali, I.2013. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M.S. 2017. *Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hammar, Y. T. K. (2023). *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keputusan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong*. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 42-55.
- Hastutiningsih, A. T. 2018. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)* (Master's thesis,

- Universitais Islam Indonesia).
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379-387.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. 2019. *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Lestari, W. M., Liani, L., & Alquinia, A. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Nabawi, R. 2020. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nanggolan, N. P. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ex Batam Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2(2), 135-154.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Rusniati, R., Ahri, R. A., Haeruddin, H., Kurnaesih, E., Alwi, M. K., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health*, 4(2), 66-78.
- Simainjuntaik, D. C. Y., Mudrikai, AI. H., & Tairigain, AI. S. 2021. *Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaisai Mairgai (persero) Tbk Caibaing Belmerai*. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365.
- Surijaidi, H., & Musai, M. N. D. 2020. *Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101-114.
- Tjiaibrantai, F. R., Lumainaiuw, B., & Dotulong, L. O. 2017. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saibair Gaidai Mainaido*. *Jurnal EMBAI: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wiryaing, AI. S., Koleaingain, R., & Ogi, I. W. 2019. *Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pln (persero) areai mainaido*. *Jurnal EMBAI: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Zulmaidairleni, Z., Sairiaini, R., & Fitriai, Y. 2019. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61-