

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaji Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran

The Influence Of Workload And Work Environment On Employee Performance With Salary As A Moderating Variable At PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran

Denni^a, Victor^b, Daniel Pranata Kosasih^c

Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan

Rekayasa Teknologi Medan^{a,b,c}

Huangdenni@gmail.com^a, Victorawen10@gmail.com^b

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of workload and work environment on employee performance with salary as a moderating variable at PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. The research methodology used is a quantitative descriptive method. The type of data used in this study is quantitative data, namely data obtained in the form of numbers. The data sources consist of primary and secondary data. Primary data were obtained from distributing questionnaires to respondents, while secondary data were obtained from data and literature related to the issues discussed. The population in this study consists of all employees working at PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran, totaling 86 employees. Since the population size is relatively small, a saturated sampling technique was used, where the entire population was taken as the sample in this study. The results show that workload has a negative and significant effect on employee performance, meaning that the higher the workload, the lower the employee performance tends to be. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, indicating that a better work environment leads to improved performance. Simultaneously, workload and work environment significantly affect employee performance with a contribution of 48.9%, while the remaining 51.1% is influenced by other factors outside this study. Furthermore, salary is proven to moderate the relationship between workload and employee performance with a negative direction, thereby weakening the effect. However, salary is not able to moderate the relationship between work environment and employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance, Salary*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaji sebagai variabel moderasi di PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka atau bilangan. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, data sekunder diperoleh dari data dan literatur yang berkenaan dengan permasalahan yang dibahas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang. Sehubungan dengan jumlah populasi yang hanya berjumlah sebanyak 86 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi beban kerja maka kinerja cenderung menurun, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja akan meningkat. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 48,9%, sementara sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, gaji terbukti mampu memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dengan arah negatif sehingga cenderung memperlemah pengaruh tersebut, namun gaji tidak mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

Copyright © 2026 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Gaji

1. Pendahuluan

Persaingan usaha di era globalisasi saat ini semakin ketat, terutama dalam industri Fast Moving Consumer Goods (FMCG) yang memiliki karakteristik perputaran produk yang sangat cepat, masa simpan relatif singkat, serta tingkat permintaan pasar yang tinggi dan dinamis. Perusahaan dalam sektor ini tidak hanya dituntut untuk memproduksi barang dalam jumlah besar, tetapi juga memastikan distribusi tepat waktu, menjaga kualitas produk, serta mampu menyesuaikan strategi pemasaran dengan perubahan tren dan selera konsumen. Persaingan tidak hanya datang dari perusahaan besar dengan reputasi kuat, tetapi juga dari pelaku usaha baru yang memanfaatkan teknologi digital secara agresif. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan memiliki keunggulan bersaing melalui inovasi produk, efisiensi biaya, dan peningkatan kualitas pelayanan agar mampu mempertahankan loyalitas pelanggan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang FMCG adalah PT. Panca Niaga Jaya Lestari yang berlokasi di Kisaran. Perusahaan ini telah lama beroperasi dalam memasarkan berbagai produk makanan ringan dan minuman kemasan seperti produk Hatari, Kurnia, Naraya, Fox, dan lainnya. Dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang, perusahaan ini menjadi salah satu pemasok penting kebutuhan konsumsi masyarakat melalui jaringan distribusi yang mencakup toko kelontong, minimarket, hingga mitra grosir. Namun, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi bisnis yang adaptif dan inovatif guna mempertahankan serta memperluas pangsa pasar.

Strategi yang diterapkan tidak hanya berfokus pada pemasaran dan distribusi, tetapi juga pada pengelolaan internal, khususnya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini meliputi pembinaan karyawan, pelatihan, pengembangan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Tanpa dukungan SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik, strategi bisnis tidak akan berjalan optimal.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga proses, kedisiplinan, sikap, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kinerja yang optimal terbentuk dari kesesuaian antara kemampuan individu, motivasi kerja, dan dukungan lingkungan kerja. Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari, kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, ketidakkonsistenan dalam mencapai target penjualan, kurangnya respons terhadap kebutuhan pasar, serta lemahnya koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas layanan, serta daya saing perusahaan.

Penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi menyebabkan tekanan fisik dan mental bagi karyawan. Tugas yang menumpuk, tenggat waktu yang ketat, serta jam kerja yang panjang membuat karyawan kelelahan, menurunkan ketelitian, serta mengurangi

kualitas hasil kerja. Selain itu, kondisi ini juga menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berpotensi memicu konflik serta turnover karyawan.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi faktor penghambat kinerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai, komunikasi antarbagian yang kurang efektif, serta minimnya arahan dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Kondisi ini menyebabkan miskomunikasi, keterlambatan pekerjaan, serta menurunnya semangat kerja dan kepuasan karyawan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, faktor gaji juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat ketimpangan gaji antarbagian di perusahaan, di mana beberapa karyawan menerima gaji yang lebih rendah meskipun memiliki beban kerja yang tinggi. Meskipun terdapat tambahan insentif pada beberapa bagian, jumlah tersebut belum mampu menutupi kesenjangan gaji. Jika dibandingkan dengan standar upah minimum regional, sebagian besar karyawan masih menerima gaji di bawah standar. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

Ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Dalam kondisi tertentu, karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa inisiatif lebih. Padahal, gaji seharusnya menjadi faktor pendorong utama produktivitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini gaji diposisikan sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, seluruh karyawan di PT. Panca Niaga Jaya Lestari merupakan karyawan tetap, dan kebijakan penggajian yang diterapkan disesuaikan dengan kondisi finansial perusahaan serta daya saing industri di wilayah Kisanan. Hingga saat ini, perusahaan tidak pernah mendapatkan sanksi terkait pengupahan karena masih berada dalam ketentuan yang berlaku. Perusahaan juga berkomitmen untuk menjaga keberlangsungan usaha serta meningkatkan kesejahteraan karyawan secara bertahap sesuai dengan kemampuan perusahaan di masa mendatang.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat, serta dikombinasikan dengan pendekatan kausal untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel. Objek penelitian adalah karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari dengan variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), gaji sebagai variabel moderasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan pada periode September 2025 hingga Maret 2026 dengan menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari sumber primer seperti kuesioner, serta sumber sekunder berupa dokumen dan literatur pendukung.

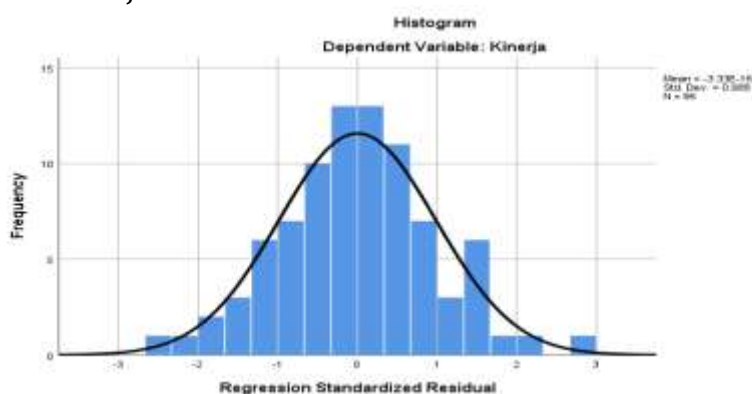
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari yang berjumlah 86 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Variabel penelitian terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, gaji, dan kinerja karyawan yang masing-masing memiliki indikator terukur. Pengumpulan data dilakukan secara terstruktur agar hasil yang diperoleh dapat dianalisis secara objektif dan representatif.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengetahui peran variabel gaji dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Dan Pembahasan

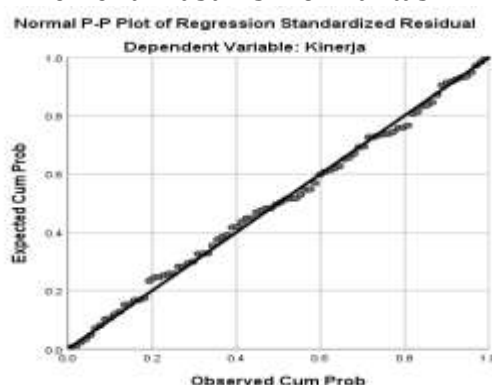
Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu prosedur dalam statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal sendiri merupakan salah satu asumsi penting dalam berbagai analisis statistik, seperti regresi linier, ANOVA, dan uji parametrik lainnya. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70834408
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.045
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

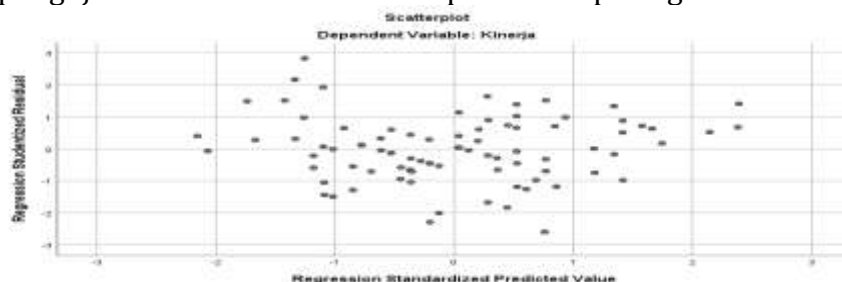
		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
		B	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		Std. Error					
1	(Constant)	6.982		2.794	.006		
	Beban Kerja	-.223	-.265	-3.393	.001	.984	1.016
	Lingkungan Kerja	.439	.624	7.984	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai korelasi untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Beta				
1	(Constant)	6.982		2.794	.006		
	Beban Kerja	-.223	-.265	-3.393	.001	.984	1.016
	Lingkungan Kerja	.439	.624	7.984	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 6,982 - 0,223 X1 + 0,439 X2 + e$$

Berdasarkan pada uraian persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 6,982 menunjukkan nilai konstanta. Artinya, jika nilai variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 6,982.
2. Koefisien X1 (b_1) = -0,223 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,470. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 22,3%.
3. Koefisien X2 (b_2) = 0,439 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,9%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.489	2.741

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,489. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.747	2	313.373	41.717	.000 ^b
	Residual	623.486	83	7.512		
	Total	1250.233	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Pada tabel diatas, nilai F_{hitung} (41,717) > F_{tabel} (3,11) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.982	2.499		2.794	.006		
	Beban Kerja	-.223	.066	-.265	-3.393	.001	.984	1.016
	Lingkungan Kerja	.439	.055	.624	7.984	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Pada beban kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $-t_{hitung}$ (-3,393) < $-t_{tabel}$ (-1,989) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari.
2. Pada lingkungan kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (7,984) > t_{tabel} (1,989) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari.

Pengujian Uji Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Hasil pengujian moderasi (*moderated regression analysis*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian *Moderated Regression Analysis*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-22.220	12.311		-1.805	.075
	Beban Kerja	.570	.303	.679	1.879	.064
	Lingkungan Kerja	.702	.265	.997	2.654	.010
	Gaji	1.330	.497	1.930	2.678	.009
	X1.Z	-.033	.012	-1.318	-2.729	.008
	X2.Z	-.014	.010	-1.078	-1.431	.156

a. Dependent Variable: Kinerja

Beban Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,064. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti peningkatan beban kerja belum tentu secara nyata meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,702 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selanjutnya, variabel Gaji memiliki nilai koefisien sebesar 1,330 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin baik atau tinggi gaji yang diterima karyawan maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Pada variabel interaksi X1.Z, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi secara signifikan memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, namun dengan arah pengaruh yang negatif. Artinya, keberadaan variabel moderator dapat memperlemah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel interaksi X2.Z memiliki nilai koefisien sebesar -0,014 dengan nilai signifikansi sebesar 0,156 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi tidak mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi hanya berperan dalam memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan variabel moderasi tidak menunjukkan peran yang signifikan.

Pembahasan

Pada Beban Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $-t_{hitung} (-3,393) < -t_{tabel} (-1,989)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari. Koefisien X_1 (b_1) = -0,223 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,470. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 22,3%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat memberikan tekanan fisik maupun mental kepada karyawan sehingga

berpotensi menurunkan tingkat kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan maupun waktu kerja yang tersedia dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pembagian pekerjaan secara proporsional agar karyawan tetap mampu bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pada Lingkungan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (7,984) > t_{tabel} (1,989) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari. Koefisien X_2 (b_2) = 0,439 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439. Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,9%. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas, hubungan antar karyawan, maupun kondisi fisik tempat kerja, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih fokus, produktif, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Nilai F_{hitung} (41,717) > F_{tabel} (3,11) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Niaga Jaya Lestari. Nilai R Square (R^2) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,489. Hal ini berarti besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini. Secara bersama-sama, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang seimbang serta lingkungan kerja yang kondusif dapat saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Ketika perusahaan mampu mengatur beban kerja secara tepat dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Variabel interaksi $X_1.Z$ memiliki nilai koefisien sebesar -0,033 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi secara signifikan memoderasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Namun arah koefisien yang negatif menunjukkan bahwa variabel moderator cenderung memperlemah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberadaan gaji sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Meskipun beban kerja meningkat, pemberian gaji yang sesuai dapat menjadi bentuk penghargaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan. Namun, dalam hasil penelitian ini gaji justru memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja, yang dapat diartikan bahwa meskipun kompensasi diberikan, beban kerja yang terlalu tinggi tetap berpotensi menurunkan kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja yang optimal.

Variabel interaksi $X_2.Z$ memiliki nilai koefisien sebesar -0,014 dengan nilai signifikansi sebesar 0,156 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel moderasi tidak mampu memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan

Kinerja Karyawan secara signifikan. Dengan demikian, keberadaan variabel moderator tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji tidak mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik sudah cukup memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan tanpa harus dipengaruhi oleh faktor gaji. Dengan kata lain, kenyamanan dan kondisi kerja yang mendukung memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan dengan kompensasi yang diterima.

4. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan. Secara parsial, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik maupun sosial di tempat kerja memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Selain itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa keteraturan, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab individu merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang baik. Selanjutnya, Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja, dengan arah pengaruh negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ameri Jasa Antares Andalan Medan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara seimbang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara menyeluruh.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Konsep dan Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al Hadromi, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kayu pada PT. Wahyu Daya Mulia*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Andini, R. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Bahri, S. (2021). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firmansyah, D., Prabowo, R., & Lestari, S. (2023). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis Menggunakan SPSS*. Bandung: Informatika.
- Haryanto, A., & Lestari, F. (2024). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan AMOS*. Bandung: Alfabeta.
- Haryanto, A., & Wijaya, R. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Konsep, Desain, dan Analisis Data*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayat, R., Kusuma, D., & Fitriah, S. (2024). *Statistik Penelitian Sosial dan Ekonomi Menggunakan SPSS Versi 27*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Santoso, D., Pratiwi, A., & Lubis, Y. (2023). *Metodologi Penelitian Terapan dalam Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Malang: UB Press.

- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, R. (2023). *Ergonomi dan Beban Kerja: Keseimbangan antara Kapasitas dan Tuntutan Pekerjaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Victor. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Respati Indonesia.
- Victor. (2021). Kompensasi dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada MP Event Planner Medan. *Jurnal Ekutivalensi*, 10(2). P-ISSN: 2443-2903, E-ISSN: 2615-3246.
- Victor, Sinaga, T. M., & Manalu, T. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Purna Karya Pertamina Medan. *Jurnal Ekutivalensi*, 10(2).
- Victor, Denni, & Anggara, V. (2024). Analysis of the Influence of Work Effectiveness and Culture Work on Employee Performance at PT. Widya Techno Abadi Medan. *International Journal of Management Research and Economics*, 2(2). P-ISSN: 2987-6311, E-ISSN: 2986-7398.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran, dan Evaluasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti, L. (2024). *Pengantar Analisis Regresi dan Statistik Terapan untuk Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Pustaka Akademika.*
- Wonua, S., Rahman, D., & Taufik, L. (2023). *Manajemen Kinerja dan SDM Berkelanjutan di Era Transformasi Digital*. Jakarta: Mitra Bestari Press.
- Wulandari, N., Pranata, A., & Rahayu, M. (2024). *Populasi, Sampel, dan Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Deepublish.