

The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT Sugity Creatives Plant 2 Karawang

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sugity Creatives Plant 2 Karawang

Aniqa Asriah¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.anikaasriah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance at PT. Sugity Creatives Plant 2. The sample used in this study was 156 employees selected using the Slovin method. The research method used is descriptive quantitative and verification, with data collection through questionnaires distributed to all employees. Data analysis was carried out using IBM SPSS v.26. The results of the study showed that: (1) Workload at PT. Sugity Creatives Plant 2 is classified as high with an average value of 624.3 in the scale range of 530.4 - 655.2 (2) The work environment is in the good category with an average value of 604.7 in the scale range of 530.4 - 655.2 and (3) Employee performance is categorized as good with an average value of 600.1 in the scale range of 530.4 - 655.2. The results of the study showed that partial workload has a very significant effect on employee performance with a sig. value. $0.009 < 0.05$ and t count value $2.647 > t$ table 1.654, the work environment has a very significant effect on performance with a sig value of $0.001 < 0.05$ and t count $3.311 > t$ table 1.654. Simultaneously, workload and work environment on employee performance have a very significant effect with a sig value of $0.000 < 0.05$ and f count $11.687 > f$ table 3.90. The R Square value of 0.203 indicates that only 20.3% of employee performance variations can be explained by workload and work environment, while 79.7% is influenced by other factors.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sugity Creatives Plant 2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 156 karyawan yang dipilih menggunakan metode Slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan verifikatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja di PT Sugity Creatives Plant 2 tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 624,3 pada rentang skala 530,4 - 655,2. (2) Lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 604,7 pada rentang skala 530,4 - 655,2. (3) Kinerja karyawan tergolong baik dengan nilai rata-rata 600,1 pada rentang skala 530,4 - 655,2. Secara parsial, beban kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,647 > t$ tabel 1,654. Lingkungan kerja juga berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,311 > t$ tabel 1,654. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,687 > F$ tabel 3,90. Nilai R Square sebesar 0,203 menunjukkan bahwa hanya 20,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sementara 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan karyawan untuk mencapai efektivitas

dan efisiensi organisasi. Partisipasi aktif semua tingkatan, penerapan teknologi informasi, serta transparansi dan akuntabilitas mendukung pengambilan keputusan, pemantauan kinerja, dan perencanaan strategis, yang berpengaruh pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan.

Kinerja yang baik dapat diciptakan oleh perusahaan melalui pola pelatihan dan seminar. dapat mempengaruhi kinerja yaitu seperti motivasi karyawan, peningkatan keterampilan, dan pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi. Pelatihan dan seminar meningkatkan motivasi, wawasan, dan keterampilan karyawan sesuai perkembangan industri. Dengan fokus pada kepuasan konsumen, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam produktivitas dan keberhasilan organisasi (Hilwa, Sari & July, 2024).

Menurut Kasmir (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti keahlian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Peningkatan kapasitas produksi menambah tekanan kerja karyawan, berpotensi menciptakan stress dan beban kerja tinggi, yang dapat menurunkan kinerja.

Beban kerja tinggi disebabkan oleh tuntutan berlebihan, batas waktu ketat, dan kurangnya sumber daya, yang dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas. Kondisi kerja yang tidak sehat, seperti ventilasi buruk, juga berdampak pada kesejahteraan karyawan. Ketidakseimbangan beban kerja dan sumber daya menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Lingkungan kerja yang optimal penting untuk kesehatan dan keselamatan karyawan. Di PT Sugity Creatives Plant 2 Karawang, masalah suhu panas dan getaran mesin dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan gangguan kesehatan. Penelitian Yuliana dkk (2017) menunjukkan bahwa suhu panas berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada operator produksi.

Penelitian yang di lakukan di PT Sugity Creatives Plant 2 merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berfokus pada produksi komponen otomotif berkualitas tinggi di bawah naungan Toyota Group. Berlokasi di kawasan industri Karawang, Jawa Barat, Plant 2 memainkan peran penting dalam mendukung proses produksi dan pengembangan produk otomotif dengan teknologi mutakhir dan tenaga kerja yang terampil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen PT Sugity, kinerja karyawan menjadi perhatian penting. Dalam menjalankan tugas produksi, target kinerja tidak tercapai karena beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja dengan suhu panas, serta kondisi kerja yang menuntut ketelitian tinggi. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan sering mengalami overtime, yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Akibatnya, tingkat konsentrasi menurun, produktivitas berkurang, dan risiko kesalahan dalam proses produksi meningkat.

Berikut merupakan data target produksi di tahun 2024:

Tabel 1. Target Produksi 2024

No	Capaian Kinerja 2024			
	Bulan	Target	Aktual	Keterangan
1	Oktober	465	460	Tidak Tercapai
2	November	480	480	Tercapai
3	Desember	439	420	Tidak Tercapai

Sumber: Data Sekunder di PT. Sugity Creatives Plant 2 2024

Dari data di atas dapat dilihat bahwa menurunnya produktivitas pada bulan Oktober dan Desember pada tahun 2024. Adanya Target Pencapaian yang dilakukan oleh PT Sugity dalam 3 bulan terakhir 2024 ada 2 bulan yang tidak tercapai. Target yang tidak tercapai ini disebabkan adanya Barang – Barang yang NG dan Overtime lalu suhu lingkungan kerja yang panas.

Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, peneliti mengadakan pra-survei dengan melibatkan 30 karyawan di PT. Sugity Creatives Plant 2 pada Beban Kerja, Lingkungan Kerja, serta Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan hasil pra-survei variabel Beban Kerja:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Beban Kerja : Dari 30 Responden

No	Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST
Beban Mental (Mental Effort Load)						
1	Tingkat Kesulitan Pekerjaan Saya			3	18	9
2	Tingkat Kecepatan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	1	6	14	9	
Beban Waktu (Time Load)						
3	Tingkat Ketepatan / Dateline Penyelesaian Tugas			10	11	9
Beban Tekanan Fisik (Psychological stress load)						
4	Tingkat Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan			2	15	13
5	Tambahan Tugas Diluar Pekerjaan Utama	1	3	15	11	

Sumber: Data diolah dari kuesioner pra-survei tahun 2024.

Pada Tabel 2. di atas, beban kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2 tergolong tinggi. Hal ini dapat diketahui dari mayoritas karyawan memberikan penilaian "Tinggi" terhadap beban kerja.

Karena Beban Kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja oleh karena itu perusahaan seharusnya meringankan beban kerja karyawan akan produktivitasnya meningkat

Berikut merupakan hasil pra-survei variabel lingkungan kerja dari 30 Responden:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STB	TB	CB	B	SB
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Penerangan di tempat kerja			1	22	7
2	Suhu udara di tempat udara			5	20	5
3	Kelembaban di tempat kerja	1	2	21	6	
Lingkungan Kerja Non Fisik						
3	Hubungan dengan pemimpin			3	14	13
4	Hubungan dengan rekan kerja	1	7	14	8	

Sumber: Data diolah dari kuesioner pra-survei tahun 2024.

Pada Tabel 3. di atas, lingkungan kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2 tergolong tinggi. Hal ini dapat diketahui dari mayoritas karyawan memberikan penilaian "Baik" terhadap lingkungan kerja. Penerangan suhu udara dalam kondisi baik tapi masih ada yang menilai tidak baik berarti masih ada yang kurang tetapi tidak baikan ini masih diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Sugity Ctreatives Plant 2 Karawang”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Sugity Ctreatives Plant 2 Karawang.

2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Menurut (Ricky W.Griffin 2022) Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai perencanaan

sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir dan sesuai jadwal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa Manajemen adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengendalian sumber, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (July dan Sari 2022) Sumber daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian terhadap karyawan, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. MSDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Beban Kerja

Menurut Fadhilah et al., (2019), beban kerja merupakan segala jenis kegiatan yang harus di selesaikan berdasarkan waktu yang telah di tentukan. Hal ini dapat dilihat dari batas waktu yang diberikan dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas menjadi beban bagi karyawan. Selain itu juga karyawan di perhadapkan dengan kuantitas pekerjaan yang harus di selesaikan, yang mungkin tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Kondisi ini akan menuntut karyawan memberikan seluruh energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Fokus pada efisiensi, beban kerja memengaruhi produktivitas karyawan dan mencerminkan perbedaan antara kapasitas pekerja dan tuntutan pekerjaan.

Beban kerja terdiri dari beberapa dimensi dan indikator, menurut Budiasa (2021). Dimensi pertama adalah beban mental, yang meliputi pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi. Dimensi kedua adalah beban waktu, yang mencakup kecepatan pekerjaan, deadline yang ketat, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur), serta ketiadaan waktu luang. Dimensi ketiga adalah beban fisik, yang mencakup pekerjaan berlebih, tugas tambahan, serta kebingungan dan frustrasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadahi atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26) dalam (Santoso & Widodo, 2022).

Dari berbagai definisi dan teori yang diungkapkan oleh para ahli, peneliti memahami bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai faktor di luar diri karyawan. Lingkungan ini dapat memberikan dukungan atau menjadi hambatan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik, menurut Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti penerangan yang cukup, suhu yang nyaman, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, dan tata warna di tempat kerja. Lingkungan kerja non-fisik melibatkan hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

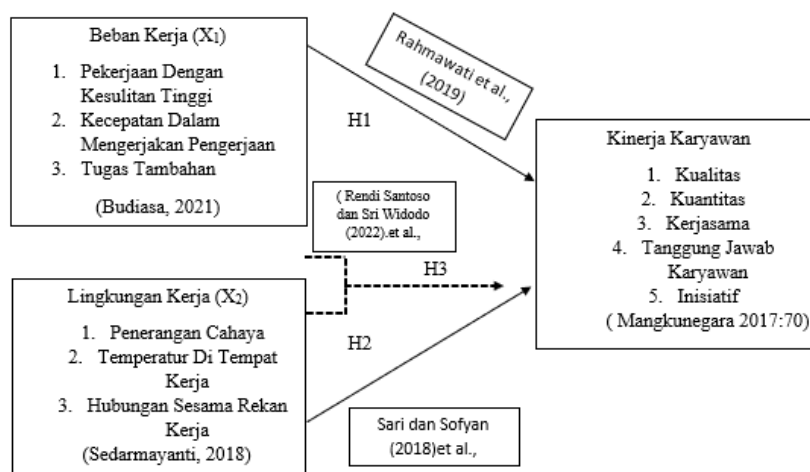
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja karyawan dalam kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan waktu yang ditetapkan perusahaan. Kinerja diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab, dengan indikator seperti ketelitian, kehandalan, ketepatan waktu, kepuasan kerja, kekompakan, serta pemanfaatan sarana dan prasarana (Mangkunegara, 2017: 70).

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha diatas dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas, mencapai standar, target dan kriteria yang telah ditentukan, serta mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dengan dampak pada produktivitas yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi: kualitas kerja (kerapihan, ketelitian), kuantitas kerja (kesesuaian dengan standar, volume, kecepatan), kerjasama (kontribusi dan hubungan dengan rekan kerja), tanggung jawab (pemanfaatan sarana dan komitmen), serta inisiatif (kemampuan mengambil tindakan dan menyelesaikan masalah).

Paradigma Penelitian



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh parsial beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
2. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
3. Terdapat pengaruh simultan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

3. Metode Penelitian

Sampel dan populasi penelitian dipilih dengan metode deskriptif kuantitatif dan verifikatif dengan sampel 156 karyawan menggunakan metode slovin. Selain melakukan observasi langsung, untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Sugity Creatives Plant 2. Data yang terkumpul akan dikaji dengan menggunakan program SPSS v.26 melalui beberapa tahapan pengujian, yaitu pengujian

validitas, reliabilitas, Uji asumsi kalsik yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang meliputi analisis regresi linear berganda, pengujian parsial dan pengujian simultan. Terakhir dilakukan pengujian R^2 .

4. Hasil dan Pemabahasan

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan kevalidan data pada instrumen pertanyaan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel ($df = n-2$). Jika r hitung $> r$ tabel atau nilai sig. $< 0,05$, maka data dianggap valid. Untuk df 28, r tabel adalah 0,361. Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	<i>Corerected item-Total Correlation (rhitung)</i>	<i>rtabel</i>	Keterangan
Beban Kerja	Pertanyaan 1	0,549	0,361	VALID
	Pertanyaan 2	0,657	0,361	VALID
	Pertanyaan 3	0,591	0,361	VALID
	Pertanyaan 4	0,497	0,361	VALID
	Pertanyaan 5	0,713	0,361	VALID
	Pertanyaan 6	0,669	0,361	VALID
	Pertanyaan 7	0,737	0,361	VALID
	Pertanyaan 8	0,516	0,361	VALID
	Pertanyaan 9	0,695	0,361	VALID
	Pertanyaan 10	0,713	0,361	VALID
Lingkungan Kerja	Pertanyaan 1	0,468	0,361	VALID
	Pertanyaan 2	0,380	0,361	VALID
	Pertanyaan 3	0,390	0,361	VALID
	Pertanyaan 4	0,486	0,361	VALID
	Pertanyaan 5	0,487	0,361	VALID
	Pertanyaan 6	0,441	0,361	VALID
	Pertanyaan 7	0,712	0,361	VALID
	Pertanyaan 8	0,666	0,361	VALID
	Pertanyaan 9	0,780	0,361	VALID
	Pertanyaan 10	0,743	0,361	VALID
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 1	0,475	0,361	VALID
	Pertanyaan 2	0,585	0,361	VALID
	Pertanyaan 3	0,536	0,361	VALID
	Pertanyaan 4	0,528	0,361	VALID
	Pertanyaan 5	0,338	0,361	VALID
	Pertanyaan 6	0,500	0,361	VALID
	Pertanyaan 7	0,352	0,361	VALID
	Pertanyaan 8	0,553	0,361	VALID
	Pertanyaan 9	0,492	0,361	VALID
	Pertanyaan 10	0,428	0,361	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan uji validitas, seluruh indikator pada beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas r tabel 0,361, Dapat disimpulkan bahwa semua data item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi data instrumen pertanyaan dalam penelitian. Pengujian reliabilitas diperoleh melalui nilai *alpha cronbach*. Apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka reliabel. Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha cronbach</i>	Alpha	Ket
Beban Kerja	0,837	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,726	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,619	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Alpha cronbach* pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memperoleh nilai diatas batas minimum nilai reliabel yaitu 0,6, beban kerja 0,837, lingkungan kerja 0,726, dan kinerja karyawan 0,619. Nilai tersebut > 0,6. Maka kesimpulanya adalah seluruh data Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Kolmogorov- Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,37297382
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,069
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,068 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data populasi berdistribusi normal. Dan memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi yang tinggi pada variabel bebasnya. Gejala multikolinearitas ditentukan melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan ketentuan kriteria uji apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model lolos dari gejala multikolinearitas. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan bantuan SPSS versi 25 Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,127	2,836		8,859	0,000		
	Beban.Kerja	0,162	0,061	0,205	2,647	0,009	0,945	1,058

Lingkungan.Kerja	0,179	0,054	0,256	3,311	0,001	0,945	1,058
------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan bantuan *software* SPSS pada tabel diatas, didapatkan nilai Tolerance pada komunikasi dan lingkungan kerja sebesar $0,945 > 0,10$, kemudian untuk nilai VIF sebesar $1,058 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi data tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan ini semua uji asumsi klasik telah dilakukan dan tidak terdapat pelanggaran. Data dikatakan memenuhi syarat untuk dilakukannya uji hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dan residual pada suatu model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Gletser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,857	2,161		-1,785	0,076
Beban.Kerja	0,069	0,039	0,146	1,775	0,078
Lingkungan.Kerja	0,069	0,035	0,166	1,995	0,048
Kinerja.Karyawan	0,026	0,050	0,044	0,523	0,602

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas yang dapat dilihat melalui gambar 4.11 , menunjukkan bahwa nilai sig. beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke uji asumsi klasik berikutnya.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat hubungan pengaruh yang terjadi antara beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini pengujian regresi linier berganda dibantu menggunakan *software* SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,127	2,836		8,859	0,000
Beban.Kerja	0,162	0,061	0,205	2,647	0,009
Lingkungan.Kerja	0,179	0,054	0,256	3,311	0,001

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis linier berganda diatas. diperoleh model persamaan regresi

$$Y = 25,786 + 0,162X_1 + 0,179X_2$$

Model persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 25,786, artinya jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 25,786.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,162, artinya jika nilai beban kerja (X1) bertambah satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,162. Dengan asumsi nilai lingkungan kerja adalah nol.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,179, artinya jika nilai lingkungan kerja (X2) bertambah satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,179. Dengan asumsi nilai kinerja karyawan adalah nol.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria uji yang digunakan, tolak H_0 jika nilai sig. $< 0,05$ maka pengujian signifikan yang artinya terdapat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Lalu sebaliknya, terima H_0 jika nilai sig. $> 0,05$ maka pengujian tidak signifikan yang artinya yang artinya tidak terdapat pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	25,127		8,859	0,000
	Beban.Kerja	0,162	0,205	2,647	0,009
	Lingkungan.Kerja	0,179	0,256	3,311	0,001

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Berdasarkan hasil pengujian T diperoleh nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel dependen (Y) memiliki pengaruh terhadap variabel independen (X). Untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel beban kerja didapatkan nilai sig. $0,009 < 0,05$ dan t hitung = 2,647 $> t$ tabel = 1,654 ($df = n - k = 156 - 2 = 154$) dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan t hitung = 3,311 $> t$ tabel = 1,654 ($df = n - k = 156 - 2 = 154$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka pengujian signifikan dan ada pengaruh; jika nilai sig. $> 0,05$, pengujian tidak signifikan dan tidak ada pengaruh. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	269,412	2	134,706	11,687
	Residual	1763,428	153	11,526	.000 ^b
	Total	2032,840	155		

-
- a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, Beban.Kerja
-

Sumber: Olah Data Peneliti 2025

Pada hasil Uji F yang telah dilakukan menggunakan bantuan *Software* SPSS, menunjukkan hasil nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, atau nilai f hitung = $11,687 > f$ tabel = $3,90$ ($df_1 = n-k-1 = 156-3-1 = 152$) ($df_2 = k-1 = 3-1=2$) yang berarti pengujian signifikan. Dapat disimpulkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, maka model kurang mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.451	0.203	0.192	3.372

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS, 2025

Hasil uji menunjukkan nilai R Square 0,203, yang berarti 20,3% variasi pada variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen, sementara 79,7% dijelaskan oleh faktor lain. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tergolong lemah, model ini masih dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor lain.

Pembahasan Deskriptif

1. Beban Kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2
 Hasil perhitungan dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 624.3. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan tinggi.
2. Lingkungan Kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 604.7. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan baik.
3. Kinerja Karyawan di PT. Sugity Creatives Plant 2
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan IBM SPSS, variabel Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 600.1. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan baik.

Pembahasan Verifikatif

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh berdasarkan nilai sig. $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung = $2,647 > t$ tabel = $1,654$. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan provinsi DKI Jakarta, hasil penelitiannya menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh berdasarkan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} = 3,311 > t \text{ tabel} = 1,654$. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh pada Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh berdasarkan nilai $\text{sig } 0,00 < 0,05$ dan $f \text{ hitung} = 11,687 > f \text{ tabel} = 3,90$. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan provinsi DKI Jakarta dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Beban Kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2 memiliki nilai rata-rata sebesar 624.3. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan tinggi.
2. Lingkungan Kerja di PT. Sugity Creatives Plant 2 memiliki nilai rata-rata sebesar 604.7. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan baik.
3. Kinerja Karyawan di PT. Sugity Creatives Plant 2 memiliki nilai rata-rata sebesar 600.1. Nilai ini berada dalam rentang skala 530.4 – 655.2 yang dikategorikan baik.
4. Beban kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,009 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 2,647 > t \text{ tabel } 1,654$.
5. Lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 3,311 > t \text{ tabel } 1,654$.
6. Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai $f \text{ hitung } 11,687 > f \text{ tabel } 3,90$.

Implikasi

1. Perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja karyawan agar tidak berlebihan, dengan menyesuaikan tugas dan tanggung jawab sesuai kapasitas individu untuk meningkatkan produktivitas.
2. Peningkatan faktor lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, dan hubungan antar karyawan, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kenyamanan dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja, perlu dilakukan pelatihan, pemberian insentif, evaluasi berkala, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Efisiensi kerja juga dapat ditingkatkan dengan teknologi dan pengurangan birokrasi.

Daftar Pustaka

Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34-44.

- Djati, A. S., Ramdhan, M., & Ridwan, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sugity Creatives. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 13-19.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Ismansyah, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Sugity Creatives Indonesia) (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Bekasi).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Noviani, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Konsultindo Artha Persada (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen).
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264-277.
- Rasya, S., Handoko, B., & Nahrisah, E. (2024). Dampak Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (Jamek)*, 4(1), 1-10.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Sawendah, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Pt Sugity Creatives) (Doctoral Dissertation, Universitas Yarsi).
- Sulistyowati, E. E., Purwatiningsih, P., & Rini, R. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Xyz. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(3), 149-160.
- Taher, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63-75.