

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN ASURANSI TRISAKTI

Ardian Kusmahardhika<sup>1</sup>, Faisal Ahmad<sup>2</sup>, Suhendri<sup>3</sup>,  
Rahmansyah<sup>4</sup>, Bachtarino<sup>5</sup>, Reimond Hassangapan Mikkael<sup>6</sup>, Hanif Aulawi<sup>7</sup>

<sup>123456</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti, Jakarta, Indonesia.

<sup>7</sup> Manajemen, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia.

Email: ardian.kusmahardhika7@gmail.com<sup>1</sup>, icalsacul@gmail.com<sup>2</sup>, soehendry.1001@gmail.com<sup>3</sup>,  
nvrahmansyah@gmail.com<sup>4</sup>, rinobachta@gmail.com<sup>5</sup>, rhmnapitupulu@gmail.com<sup>6</sup>,  
hanif.aulawi@binawan.ac.id<sup>7</sup>

Korespondensi: rhmnapitupulu@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti (STMA Trisakti). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga dalam organisasi, yang kualitas dan kinerjanya menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Lingkungan kerja kondusif dan beban kerja seimbang adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data primer dari kuesioner yang disebarakan kepada pegawai tetap STMA Trisakti, serta wawancara sebagai informasi penunjang. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan teknik statistik deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STMA Trisakti. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Selain itu, beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STMA Trisakti. Ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja rendah, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

**Abstract:** *This study aims to analyze the impact of the work environment and workload on employee performance at Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti (STMA Trisakti). Human resources (HR) are valuable assets in an organization, and their quality and performance determine the success of achieving goals. A conducive work environment and balanced workload are important factors that affect employee performance. This study uses a survey method with primary data from questionnaires distributed to permanent employees of STMA Trisakti, as well as interviews for supporting information. Data analysis was performed using SPSS software with descriptive quantitative statistical techniques. The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at STMA Trisakti. This means that if the work environment improves, employee performance will increase. Conversely, if the work environment deteriorates, employee performance will decrease. Additionally, the workload has a negative and significant effect on employee performance at STMA Trisakti. This indicates that if the workload is high, employee performance will decrease. Conversely, if the workload is low, employee performance will increase.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi. Kualitas dan kinerja SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif melibatkan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Mikkael & Ningrum, 2023). Selain itu, kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM. Lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang adalah faktor penting yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kinerja SDM.

Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Nabawi, 2019). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhandayani, 2022). Kinerja merupakan salah satu hal yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada (Firjatullah et al., 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang merupakan dua aspek penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Ballo et al., 2020). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas dan kebersihan, tetapi juga mencakup aspek psikologis, seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan dukungan manajerial. Beban kerja, di sisi lain, mencakup jumlah, intensitas, dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh

pegawai dalam waktu tertentu. Lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki kinerja dan semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan fisik dan psikis, dimana kedua hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada perusahaan (Simanjuntak et al., 2021).

Dalam kondisi ideal, sebuah perusahaan akan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta menetapkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang menghadapi berbagai kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan mengelola beban kerja pegawai secara efektif (Sinaga et al., 2024).

Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti (STMA Trisakti) adalah salah satu lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, yang memiliki visi untuk menjadi Perguruan Tinggi Manajemen Asuransi yang memiliki daya saing bertaraf internasional, disegani dan diminati oleh masyarakat Indonesia. Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir, perguruan tinggi ini menghadapi beberapa tantangan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa terdapat indikasi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beban kerja yang tidak seimbang yang mempengaruhi kinerja pegawai di STMA Trisakti.

Salah satu penyebab utama dari masalah ini adalah kekurangan sumber daya manusia yang cukup untuk menjalankan operasional perguruan tinggi. Kekurangan SDM menyebabkan beban kerja yang tinggi pada pegawai yang ada, sehingga mereka harus menyelesaikan tugas yang lebih banyak daripada kapasitas normal mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan tingkat stres dan kelelahan pegawai, tetapi juga mengurangi efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berikut adalah tabel bagian dan jumlah pegawai di Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi (STMA Trisakti).

Tabel 1. Jumlah Pegawai STMA Trisakti.

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Pemasaran dan Humas	4
2	Keuangan	3
3	Umum	2
4	Personalia	2
5	Akademik	3
6	Kemahasiswaan	1
7	Perpustakaan dan Laboratorium	1
8	Komputer dan Teknologi Informasi	2

No	Bagian	Jumlah Pegawai
9	P3M	2
10	PPMPT	2
11	LPMA	3
12	Ka. Prodi	4
13	Adm. Prodi	1

Sumber: STMA Trisakti (2024).

Kekurangan jumlah pegawai juga meningkatkan terbelenggalnya pekerjaan yang dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan yang diterima oleh konsumen dalam hal ini mahasiswa di STMA Trisakti. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kurang nyaman, dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis. Kondisi ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Di lain hal, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang juga berdampak negatif pada kinerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Manoppo et al., 2021). Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Saputra, 2021). Selain itu, beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Jadi menurut beberapa uraian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja tidak luput harus melibatkan mental dan fisik sehingga memiliki tingkat beban yang berbeda-beda, sesuai dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas mereka (karyawan) (Putri & Irfani, 2020). Indikator Beban Kerja dalam penelitian ini meliputi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Santoso & Rijanti, 2022).

Penurunan kinerja pegawai di STMA Trisakti ditandai dengan beberapa indikator, antara lain penurunan tingkat kepuasan kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan berkurangnya *output* kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan

pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik, sementara tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perguruan tinggi. Selain itu, berkurangnya *output* kerja menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien.

Permasalahan ini perlu segera diatasi oleh manajemen STMA Trisakti agar perguruan tinggi ini dapat terus berkembang dan bersaing di industri pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di STMA Trisakti. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh manajemen perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Hermawan, 2022), (Purnami & Utama, 2019) dan (Kandung Joko Nugroho, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang sesuai dengan standar maka, kinerja karyawannya akan semakin baik. Dalam penelitian yang di lakukan oleh peneliti sebelumnya menggunakan sampel penelitian yang berasal dari perusahaan ternama. Berbeda dengan penelitian ini, peneliti mengambil sampel karyawan STMA Trisakti.

## **METODE**

Metodologi penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2022). penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pembahasan hasil penelitian menggunakan deskriptif analisis. Metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian deskriptif analisis, yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dengan catatan sudah dilakukan analisis dan hipotesis ( $H_a$ ) diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Untuk

jenis data penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber utamanya. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di STMA Trisakti. Selain itu, juga akan dilakukan wawancara dengan bagian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti sebagai informasi penunjang dalam penelitian ini.

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul dari responden yang telah mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Kemudian dilakukan pemberian bobot nilai pada masing-masing jawaban responden. Pemberian nilai tersebut berupa angka atas jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang disebut sebagai variabel dalam penelitian.

Setelah dilakukan pengisian kuesioner oleh responden, maka peneliti akan melakukan analisis data. Analisis data merupakan pedoman bagi penulis untuk melakukan proses analisis data pada bagian selanjutnya. Tahapan-tahapan proses analisis tersebut harus dilakukan secara cermat, sistematis, efektif dan efisien untuk menghasilkan interpretasi analisis yang tepat dan akurat. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan perhitungan komputasi dengan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yaitu suatu program statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2022). Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penelitian yang dilakukan untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa statistik deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan antara lain dengan uji-uji sebagai berikut: 1. Uji Instrumen yang terdiri dari uji Validitas dan Reliabilitas. 2. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedastisitas. 3.

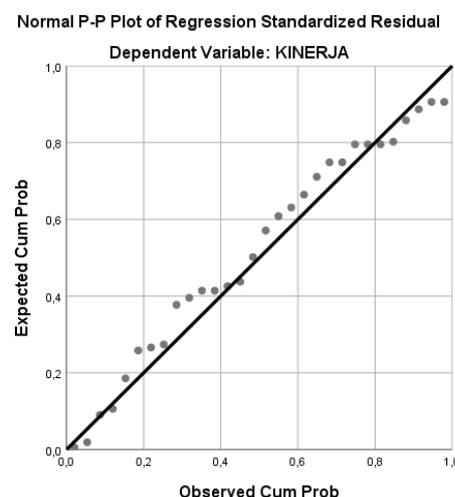
Analisis Regresi Linier Berganda. 4. Uji Hipotesis yang terdiri dari uji Parsial, Simultan, dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan uji validitas terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari r-tabel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Menentukan r-tabel dapat diketahui dengan cara mencari nilai  $df = N-2$  ( $df = 30-2 = 28$ ). Untuk signifikasinya 5%, Maka diperoleh nilai r-tabel = 0,3610. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung (*pearson correlation*) > dari pada r-tabel. variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung (*Pearson Correlation*) lebih besar dari nilai r-tabel 0,3610 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,70 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Hasil koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan > 0,7 yaitu sebesar 0.918. Variabel beban kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,810. Variabel kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,878. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut hasil output yang didapat adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi normal.

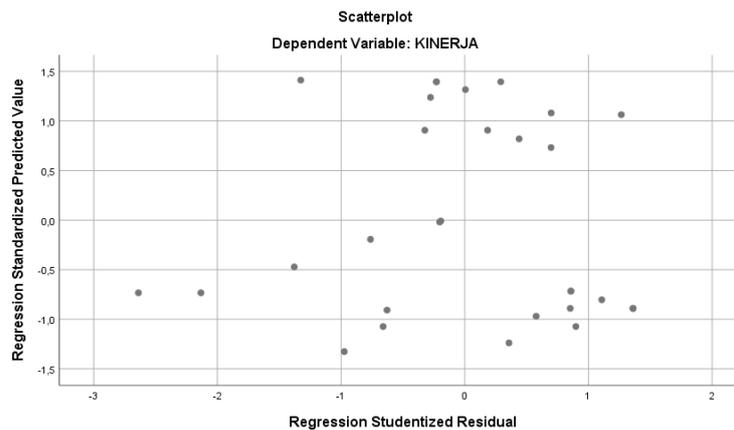
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas.

<i>Model</i>		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	LINGKUNGAN KERJA	.360	2.780
	BEBAN KERJA	.360	2.780

a. *Dependent Variable: KINERJA*

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat setiap variabel bebas berkorelasi dengan variabel bebas lainnya. Berdasarkan tabel 1, hasil pada variabel lingkungan kerja nilai *tolerancenya* sebesar  $0,360 > 0,10$  dan nilai VIF nya sebesar  $2,780 < 10$ . Pada variabel beban kerja nilai tolerancenya sebesar  $0,360 > 0,10$  dan nilai VIF nya sebesar  $2,780 < 10$ . Maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen atau bebas.



Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Grafik *Scatterplot* pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di bawah dan di atas nilai 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan dari grafik *Scatterplot* bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	
Model		B		Beta	t Sig.
1	(Constant)	1,491	2,593		,575 ,570
	LINGKUNGAN KERJA	,451	,083	,566	5,453 ,000
	BEBAN KERJA	-,500	,121	-,430	-4,144 ,000

a. *Dependent Variable: KINERJA*

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Kinerja = 0,451 X<sub>1</sub> – 0,500 X<sub>2</sub>

1. Koefisien lingkungan kerja 0,451 yang berarti nilai lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) yang diberikan semakin baik, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
2. Koefisien beban kerja -0,500 yang berarti nilai beban kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila beban kerja (X<sub>2</sub>) yang diberikan semakin tinggi, maka kinerja (Y) akan menurun.

Uji statistik T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. *Output* yang di dapat adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial.

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t Sig.
Model		B		Beta	
1	(Constant)	1,491	2,593		,575 ,570
	LINGKUNGAN KERJA	,451	,083	,566	5,453 ,000
	BEBAN KERJA	-,500	,121	-,430	-4,144 ,000

a. *Dependent Variable: KINERJA*

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Dalam melakukan uji t terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari Ttabel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Menentukan tabel-t dapat diketahui dengan cara mencari nilai df = n - k (df = 30 - 3 = 27). Signifikansi yang digunakan adalah 5%, maka diperoleh nilai tabel-t = 2.05183. Berdasarkan dari hasil tabel di atas, diperoleh data sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian uji t pada tabel 3, menunjukkan nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 5,453 > dari ttable yaitu 2,05183 dan nilai sig 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak yang baik juga terhadap kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan membuat kinerja menurun. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena mempunyai nilai Sig. < 0,05. Berpengaruh signifikan berarti lingkungan kerja berperan dalam kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sihaloho & Siregar, 2020) (Ayunasrah et al., 2022). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini membuktikan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Akhiriani & Risal, 2023).

2. Dari hasil pengujian uji t pada tabel 3, menunjukkan nilai thitung variabel beban kerja sebesar -4,144 < dari ttable sebesar 1,663 dan nilai signifikansi 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi beban kerja maka akan berdampak penurunan terhadap kinerja. Sebaliknya jika beban kerja rendah akan membuat kinerja naik. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena mempunyai nilai Sig. < 0,05. Berpengaruh signifikan berarti beban kerja berperan dalam kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini membuktikan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Malik Abdul & Ichsan, 2021).

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan

dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. *Output* yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	955,631	2	477,815	115,460	,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	111,736	27	4,138		
	<i>Total</i>	1067,367	29			

a. *Dependent Variable: KINERJA*  
b. *Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA*

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Dalam melakukan uji F terlebih dahulu diperlukan untuk menentukan nilai dari F tabel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Menentukan F tabel dapat diketahui dengan cara mencari nilai  $df_1 = k$  ( $df_1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $df_2 = 30 - 2 - 1 = 27$ ). Untuk signifikasinya 5%, Maka diperoleh nilai F tabel = 3,35. Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 115,460 > dari F tabel yaitu 3,35 dan nilai sig. 0,000 < dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. *Adjusted R Square* dinotasikan dengan  $R^2$ . Berikut ini adalah koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi.

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,946 <sup>a</sup>	,895	,888	2,034

a. *Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA*  
b. *Dependent Variable: KINERJA*

Sumber: Hasil Olah SPSS (2024).

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja adalah sebesar 0,895 atau 89,5% artinya variabel lingkungan kerja dan beban kerja memberikan pengaruh sebesar 89,5% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 10,5% (100% - 89,5%) merupakan kontribusi variabel lain selain lingkungan kerja dan beban kerja, yaitu pendidikan, motivasi, keterampilan,

disiplin kerja, budaya dan etika kerja, kompensasi, kesempatan berprestasi, dan teknologi dll (yang tidak diteliti pada penelitian ini).

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STMA Trisakti. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin buruk, maka kinerja pegawai semakin menurun. Beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STMA Trisakti. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Rekomendasi dari peneliti untuk STMA Trisakti perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan memperkuat hubungan kerja antar pemimpin dan bawahan serta antar rekan kerja. Ini dapat dicapai dengan menerapkan peraturan yang konsisten kepada semua karyawan dan melakukan evaluasi rutin terhadap hasil pekerjaan setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Selain itu, STMA Trisakti perlu melakukan penambahan pegawainya terutama di beberapa bagian yang sangat membutuhkan sumber daya manusia tambahan agar beban kerja karyawan dapat berkurang. Dengan beban kerja yang lebih terkelola, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan metode pengambilan data untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan memilih industri di bidang lain yang bersedia memberikan informasi lebih kepada peneliti. Hal ini akan mempermudah perolehan data yang dibutuhkan untuk penelitian lebih lanjut.

## Daftar Pustaka

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.

- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja : Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 190–199.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Kandung Joko Nugroho. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(April), 156–163.
- Malik Abdul, R., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (8th ed.). PT Refika Aditama.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Mikhael, R. H., & Ningrum, H. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Manajerial* (R. R. Rerung (ed.)). CV Media Sains Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(1), 82–87.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Sinaga, R. N., Noriska, N. J., Ahmad, F., Aditya, D. S., Nugroho, P., P., G. A. R., Rahayu, S., Martiano, R., Putri, V. D., Vivi, Situmorang, M. R., Triyadi, T., Fajarini, E., Yanti, H., Asnandar, A., Harno, R. S., Saputro, I., Julioneta, V., Pratama, I. M. Y., ... Napitupulu, R. H. M. (2024). *Manajemen Strategi Perusahaan Asuransi* (W. Maulana (ed.)). Amerta Meida.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>