

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Shinwon Indonesia

Liandy L Tobing<sup>1</sup>, Gilang Anka Dilang<sup>2</sup>, Muhammad Julmawansa Abdullah<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> D3 Sistem Informasi, Politeknik Negeri Subang

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja karyawan memengaruhi kinerja kerja. Data dikumpulkan dari 55 karyawan PT Shinwon Indonesia dengan menggunakan metode non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, dan analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Metode analisis yang digunakan meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji t, dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, masing-masing variabel tersebut secara individual juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan.*

### Abstract

The purpose of this study is to enhance understanding of how the work environment and employee workload impact job performance. Data were collected from 55 employees of PT Shinwon Indonesia using a non-probability sampling method. The research employed a questionnaire as the primary data collection instrument, and the analysis was conducted using SPSS version 26. The analytical methods included the coefficient of determination ( $R^2$ ), F-test, t-test, and multiple regression analysis. The findings indicate that both workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, each of these variables individually contributes positively and significantly to employee performance.

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

Copyright (c) 2025 Liandy L Tobing

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [liandyltobing@gmail.com](mailto:liandyltobing@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pengelolaan bisnis yang baik memerlukan strategi dalam mengatur sumber daya manusia. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi sasaran dan tujuan sumber daya manusia di mana manusia itu sendiri menjadi pusat dalam keberlangsungannya suatu bisnis. Persaingan bisnis di zaman modern memaksa setiap Perusahaan untuk terus berinovasi dalam memberikan keunggulan bagi pelanggannya. Hal ini dapat diraih jika Perusahaan dapat memaksimalkan potensi dari setiap sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta, sumber daya manusia adalah

komponen utama dalam meraih target atau tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dari segi kompetensi dan pengetahuan agar aktifitas di dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga memberikan dampak positif untuk organisasi berupa pencapaian tujuan dan bagi karyawan itu sendiri dapat terjadi peningkatan kinerja.

PT Shinwon Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garmen asal Korea dengan kantor yang berlokasi di Subang. Perusahaan ini merupakan bagian dari grup perusahaan global Shinwon Group dan berfokus pada industri fesyen, khususnya produksi garmen. PT. Shinwon Indonesia berkomitmen menghadirkan pakaian yang berkualitas tinggi dengan standar internasional yang dapat diandalkan. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kreatif, disiplin, profesional, dan berkompoten agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan optimal. Memberikan produk dan layanan terbaik merupakan tujuan utama PT. Shinwon Indonesia. Saat ini, perusahaan memiliki sekitar 55 karyawan pada divisi produksi yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya.

Dikarenakan ruang kerja yang sempit dan ketidakmemadainya fasilitas yang tersedia, para karyawan merasa tidak nyaman dan terkendala dalam menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan, sesama rekan kerja dan orang-orang yang mereka pimpin. Hal tersebut membuat mereka mudah kehilangan konsentrasi berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh salah seorang karyawan di PT. Shinwon Indonesia. Adapun masalah lain yang dihadapi oleh divisi produksi adalah sering terjadinya perubahan jam kerja. Faktor yang menjadi penyebab hal tersebut adalah tingginya target produksi yang tidak disesuaikan dengan jumlah karyawannya, sehingga memaksa para karyawan untuk terus bekerja sampai malam.

(Polakitang et al., 2019; Putra dan Laily, 2019) mengemukakan berdasarkan penelitian mereka bahwa ruang kerja memengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Hasil penelitian lain juga menyimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak akan berdampak buruk pada kinerja karyawan (Hamizar, 2020; Nurses dan Aditya, 2020; dan Putra dan Laily, 2019). Hal tersebut selaras dengan teori saat ini yang menyatakan bahwa lingkungan dan kondisi kerja yang baik dapat membantu para karyawan untuk mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik dan membuat mereka fokus akan pekerjaannya. Namun, jika mereka diberikan beban kerja yang terlalu banyak, maka akan berdampak bukan hanya pada hasil kerjanya, tetapi juga pada kesehatan mereka. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti ingin meneliti "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Murinda Iron Steel Plant Subang". Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu bukan hanya para karyawan, tetapi juga perusahaan untuk meraih tujuan mereka secara efektif dan efisien.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Kondisi ruang kerja atau faktor lingkungan kerja yang buruk bisa saja menghambat kemajuan karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya. Untuk mendukung kemajuan kinerja karyawan, diperlukan kondisi atau lingkungan kerja yang baik (Oktavia, Yusnita & Herman, 2024).

Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh perilaku staf dan etos kerja. Hal penting yang perlu diperhatikan agar para karyawan merasa nyaman saat berada di ruang kerja adalah lingkungan kerja (Araujo, 2021). Segala hal yang ada dan terjadi di dekat atau di

sekitar karyawan, baik yang bisa dilihat atau tidak dikenal dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat memengaruhi karyawan dan menimbulkan tekanan, sulit berkonsentrasi serta tidak efisien dalam bekerja. Maka dari itu, penting sekali untuk menjamin para karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman dan menyenangkan (Nurhidayati & Erika, 2020).

### **Teori Beban Kerja**

Sementara itu, kebijakan seorang pemimpin diperlukan untuk membagi beban kerja berdasarkan kemampuan dan kompetensi tiap karyawan. Hal ini sangat penting karena jika pemimpin tersebut tidak hati-hati dalam membagi beban kerja para karyawan, maka bisa saja beban kerja yang diberikan tidak dapat diselesaikan sehingga membuat alur bisnis perusahaan menjadi kacau dan merugikan semua pihak yang terkait (Authar, 2019).

Pengertian beban kerja adalah tanggung jawab atau tuntutan dalam pekerjaan yang diemban oleh karyawan di sebuah organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Norawati et al., 2021). Lebih lanjut (Jihan, 2013) menjelaskan bahwa kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, kemungkinan terjadinya stres di tempat kerja akan meningkat. Jika suatu pekerjaan tidak terencana dengan baik atau bahkan terlalu banyak, maka akan berdampak pada produktivitas. Jika dalam suatu perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak, maka dapat memaksa perusahaan tersebut untuk membutuhkan lebih banyak pekerja. Hal ini tentu akan berimbas pada pendapatan perusahaan yang mewajibkan mereka untuk membayar lebih upah untuk para pekerja tambahan jika perusahaan ingin terus mempertahankan beban kerja yang tinggi. Akibatnya pendapatan perusahaan akan berkurang diakibatkan pembayaran untuk para pekerja tambahan.

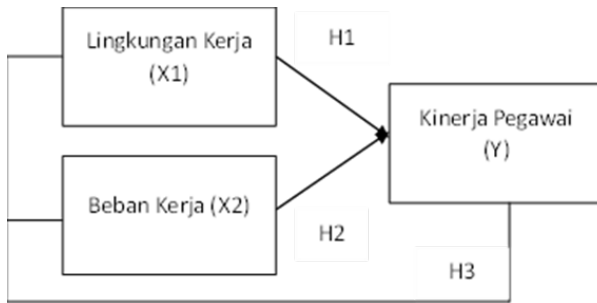
### **Teori Kinerja Karyawan**

Pernyataan yang diberikan oleh (Farisi dkk, 2020) adalah hal yang paling penting dihasilkan dari karyawan untuk perusahaan adalah layanan atau produk yang diperoleh dari kinerja mereka. Sejalan dengan hal tersebut, (Suryadi dan Karyono, 2022) berpendapat bahwa pencapaian yang diraih oleh perusahaan bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Keuntungan yang didapat karyawan dari produktivitas yang tinggi sangat beragam, dapat berupa bonus, pengakuan kinerja dan motivasi kerja.

Kinerja karyawan menjadi satu komponen penting bagi perusahaan untuk menilai seberapa besar tingkat ketercapaian tujuan perusahaan yang sebelumnya telah ditetapkan. Maka dari itu, kinerja karyawan berdampak langsung terhadap keseluruhan kinerja suatu perusahaan. Namun, jika tingkat produktivitas para karyawannya rendah maka yang terjadi adalah kebalikannya

### **METODOLOGI**

Berdasarkan hasil pemaparan sebelumnya, didapatkan gambaran dan kerangka berfikir yang didasarkan pada tinjauan Pustaka dan situasi masalah. Adapun kerangka teori dan penelitian yang sebelumnya dilakukan akan dijadikan landasan mengenai penelitian ini. Model penelitian yang diusulkan sebagai berikut:



Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis untuk diuji demi mencapai tujuan penelitian:

H1: Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.

H2: Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh beban kerja.

H3: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

**Tabel 1. Definisi Variabel Operasional**

Definisi Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X1) mencakup semua hal yang terkait dengan karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sumber dari: (Sunnyoto, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>2. Hubungan antara atasan dan bawahan</li> <li>3. Ketersediaan fasilitas kerja</li> <li>4. Kenyamanan ruang kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan saya dengan rekan kerja baik</li> <li>2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan berjalan dengan baik</li> <li>3. Ketersediaan fasilitas kerja di perusahaan sudah lengkap untuk menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Kenyamanan ruang di tempat kerja saya memengaruhi pekerjaan saya</li> </ol>
Beban Kerja (X2) adalah kapasitas kerja yang diberikan tekanan kepada setiap karyawan, yang merupakan tanggung jawab mereka. (Mahawati, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Fisik</li> <li>2. Beban Waktu</li> <li>3. Beban Mental</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selesaikan tugas di bawah tekanan waktu</li> <li>2. Melakukan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan</li> <li>3. Kesehatan menurun</li> <li>4. Merasa lelah</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y) adalah harapan bahwa semua karyawan dapat secara efektif bekerja dan menghasilkan produk yang berkualitas. (Purnasiwi dan Alam, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu kerja</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan</li> <li>3. Kualitas pekerjaan</li> <li>4. Kebutuhan pimpinan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tiba dan pulang kerja tepat waktu</li> <li>2. Saya dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya</li> <li>3. Saya dapat mengelola pekerjaan secara efektif sesuai dengan harapan</li> <li>4. Saya merasa kurang sigap dalam bekerja</li> </ol>

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah karena dapat mengumpulkan data secara teratur, jelas, bisa diukur, rapi, logis dan tidak berpihak. Terlebih lagi, metode ini akan menghasilkan statistik dan angka (Sugiyono, 2019). Adapun populasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah kelompok umum yang mencakup topik dan objek penelitian yang nantinya akan dibahas dan dianalisis. PT. Shinwon Indonesia memiliki 55 karyawan pada divisi produksi dan sekaligus menjadi populasi pada penelitian ini. (Sugiyono, 2019) memaparkan bahwa sampel mencakup pemahaman mengenai ukuran dan sifat dari populasi. Maka dari itu, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel jenuh dan non-probabilitas pada penelitian ini.

Peneliti menggunakan kuesioner dalam mencari informasi pada penelitian ini. Penggunaan survei merupakan metode dalam mencari informasi dengan memberikan sekumpulan pernyataan yang ditulis kepada seseorang. Adapun dalam penilaian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert yang setiap item atau pernyataannya terdiri tingkat 1 sampai tingkat 5. Tingkat 1 adalah STS yang artinya "Sangat Tidak Setuju", tingkat 2 adalah TS yaitu "Tidak Setuju", tingkat 3 adalah N yang berarti "Netral", tingkat 4 adalah Setuju yang berarti "Setuju" dan tingkat 5 adalah SS yang berarti "Sangat Setuju".

Adapun jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu informasi yang didapatkan langsung dari PT Shinwon Indonesia melalui angket dan wawancara
2. Jenis data yang kedua dihasilkan melalui analisis dari dokumen tertulis seperti buku, majalah dan informasi yang tersedia di internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

Metode ini mengandalkan informasi yang diterima tanpa membuat kesimpulan yang luas. Peneliti menggunakan program SPSS for Windows version 25 untuk menganalisis data dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut (Ghozali, 2019) regresi berganda merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Contoh dari penerapan metode ini adalah dengan penerapan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar kriteria atau variabel yang tidak terikat memengaruhi nilai variabel dependen dalam situasi ketika ada lebih dari satu variabel yang digunakan sebagai petunjuk dan nilai dari variabel yang terikat berubah.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : kinerja karyawan  
a : konstanta  
b<sub>1</sub> : koefisien regresi lingkungan kerja  
X<sub>1</sub> : lingkungan kerja  
b<sub>2</sub> : koefisien regresi beban kerja  
X<sub>2</sub> : beban kerja  
E : error

Menurut (Ghozali, 2021), suatu kuesioner itu layak jika validitasnya sudah teruji. Selaras dengan hal tersebut, (Sugiyono, 2022) mengemukakan bahwa suatu instrumen dapat disebut valid jika bisa memenuhi kebutuhan yang ada. Validitas menunjukkan bahwa beberapa alat ukur yang baik bisa mengukur dengan tepat (Siregar, 2017). Selain itu, cara

menghitung validitas berdasarkan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk  $df = n-2$  dan  $\alpha = 5\%$ . Sebuah item akan dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Dalam menentukan validitasnya, ada dua hal yang perlu diperhatikan.

1. Data dianggap valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .
2. Data dianggap tidak valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$ .

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa stabil hasil penelitian ketika fenomena yang sama dilihat dengan alat yang sama lebih dari satu kali. Menurut (Ghozali, 2021) sebuah instrumen akan dinilai kuat jika jawaban yang diberikan tetap sama dalam waktu yang berbeda. (Siregar, 2017) berpendapat bahwa rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur seberapa andal penelitian tersebut. Hal ini membantu peneliti untuk mengetahui apakah alat penelitian tersebut reliable jika nilai koefisiennya lebih dari 0,60. Menurut (Sugiyono, 2022) uji t (parsial) merupakan pengujian terhadap dua variabel atau lebih yang berhubungan jika ada variabel lain yang terpengaruh. Hal tersebut selaras dengan pendapat (Ghozali, 2021) yang menyatakan bahwa pada dasarnya uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel tidak terikat menjelaskan variabel terikat dengan cara yang berbeda. Maka dari itu, pelaksanaan uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel tidak terikat (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya  $< 0,05$
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan variabel tidak terikat (X) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat (Y)

Uji F atau simultan digunakan untuk mencari apakah terdapat hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat di waktu yang sama menurut (Ghozali, 2021). Setelah didapatkan perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , peneliti mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya adalah  $< 0,05$ . Rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  digunakan untuk menghitung nilai  $F_{tabel}$ , di mana  $df$  merupakan derajat kebebasan yang berkaitan dengan jumlah variabel bebas dan terikat. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti mengambil keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan uji F sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menerangkan bahwa variabel terikat (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu uji t, baik secara terpisah maupun secara bersamaan dari variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ).
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% (0,05), dan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Hal ini menerangkan bahwa variabel terikat (Y) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu uji t, baik secara terpisah maupun secara bersamaan dari variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ).

Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) dilakukan agar peneliti mendapatkan pemahaman mengenai seberapa baik model ini dan bagaimana variabel yang dipengaruhi (Y) bekerja. Nilai koefisien adalah antar 0 - 1. Jika nilai  $r^2$  rendah atau mendekati nol, itu berarti variabel bebas (X) tidak mampu menjelaskan dengan baik variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika  $r^2$  mendekati 1, maka hal itu menunjukkan bahwa variabel bebas (X) mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel yang dipengaruhi (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.960	0.224	Valid
	X1.2	0.935	0.224	Valid
	X1.3	0.938	0.224	Valid
	X1.4	0.928	0.224	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.946	0.224	Valid
	X2.2	0.949	0.224	Valid
	X2.3	0.934	0.224	Valid
	X2.4	0.888	0.224	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.940	0.224	Valid
	Y.2	0.937	0.224	Valid
	Y.3	0.957	0.224	Valid
	Y.4	0.940	0.224	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Semua pernyataan dalam kuesioner dianggap sah, berdasarkan Tabel 3 didapatkan bahwa setiap pernyataan menunjukkan nilai r<sub>hitung</sub> yang lebih besar dari pada r<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikansi <0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0.985	12	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Jika nilai Cronbach's Alpha yang didapat > 0.60, maka semua pernyataan dari variabel lolos uji dan dapat digunakan dalam penelitian berdasarkan Tabel 3 di atas.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	.059	.392		.152	.880
	Total_X1	.579	.105	.577	5.521	.000
	Total_X2	.416	.106	.410	3.923	.000

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 5 diatas, terdapat bahwa persamaan regresi linear berganda dengan :

$$Y = 0,059 + 0,579 X1 + 0,461 X2$$

1. Konstanta 0,059 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) = 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) = 0,059.
2. b1 : 0,579 artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X1) konstan, maka peningkatan variabel beban kerja (X2) sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,9%. b2 : 0,461 artinya jika nilai variabel beban kerja (X2) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1% akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,1%.

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, hipotesis pada studi ini diuji dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 dan nilai t<sub>tabel</sub> adalah 1,674 dengan menggunakan rumus  $t = \frac{n - k}{k}$  atau  $t = \frac{55 - 3}{3} = 52$ . Berikut ini adalah pemaparan bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat:

1. H1 : berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 6 mengenai hipotesis tentang bagaimana hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa thitung lebih besar dari pada ttabel, yakni  $5,521 > 1,673$  dengan taraf signifikansinya sebesar 5% yakni  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia.
2. H2 : berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 6 mengenai hipotesis tentang bagaimana hubungan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa thitung lebih besar daripada ttabel, yakni  $3,9233 > 1,673$  dengan taraf signifikansinya sebesar 5% yakni  $0,000 < 0,05$ . Maka H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia.

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1495.843	2	747.922	554.358	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.157	52	1.349		
	Total	1566.000	54			

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7, didapatkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 556,358 dan nilai  $F_{tabel}$  yang dihitung menggunakan rumus  $df = n - k$  (di mana  $n = 55$  dan  $k = 3$ ) adalah 3,18. Maka, dari hasil uji F yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih tinggi dari  $F_{tabel}$  yaitu  $555,358 > 3,18$  dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuat peneliti menyimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Shinwon Indonesia.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 <sup>a</sup>	.955	.953	1.16154

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 8, kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 95% oleh lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas. Adapun nilai korelasi R adalah sebesar 0,97 dan nilai koefisien determinasi atau  $r^2$  adalah sebesar 0,955 yang menunjukkan bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 95%. Meski begitu, ada faktor lain sebesar 5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh besar dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Shinwon Indonesia. Uji t menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , menandakan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Karyawan divisi produksi menganggap lingkungan yang nyaman, hubungan baik antar rekan, atasan, dan bawahan dapat meningkatkan semangat

dan produktivitas. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman berdampak negatif terhadap sikap dan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan (Prasaswara & Priatna, 2021) dan (Anam, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, sakit, dan penurunan konsentrasi yang berujung pada hasil kerja tidak optimal. (Afandi, 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja, kepuasan, dan potensi karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Dendeng, Adolfini & Uhing, 2020) serta (Yuliya, Bernhard & Taroreh, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Shinwon Indonesia, dengan nilai signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ). Beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas sekaligus kesehatan mental pekerja, karena beban berlebih dapat menimbulkan stres, terutama saat mengerjakan beberapa tugas sekaligus (Hasibuan et al., 2021; Mahawati, 2021). Setiap pekerjaan memiliki tuntutan fisik, mental, dan sosial yang berbeda sesuai pembagian tugas, standar kemampuan, dan tanggung jawab. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, tetapi dalam batas wajar justru dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Purnamasari et al., 2020). Penelitian lain juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan (Mulyani et al., 2022), sedangkan beban kerja mental berlebih dapat menurunkan kenyamanan dan produktivitas (Akbar, Santoso & Hamidah, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 556,358 dengan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk menurunkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan (Dendeng et al., 2020). Penelitian (Sihaloho & Siregar, 2020) juga menegaskan bahwa hasil optimal dapat dicapai bila kualitas kerja karyawan maksimal. Pembagian beban kerja yang teratur sesuai kemampuan karyawan serta kebijakan pemimpin yang tepat akan berdampak positif terhadap produktivitas (Dendeng et al., 2020). Sejalan dengan itu, (Sitopu, Sitinjak & Marpaung, 2021) menyatakan bahwa setiap bisnis menuntut kinerja optimal dari seluruh sumber daya manusia yang terlibat.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat peneliti rangkum adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja karyawan PT Shinwon Indonesia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja karyawan PT Shinwon Indonesia, hubungan antara sesama pekerja dan dengan atasan baik maka hal tersebut akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia.
2. Pembagian beban kerja yang sesuai akan menciptakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia dikarenakan para karyawan dapat membereskan tanggung jawabnya dengan tepat waktu dan para karyawan pun dapat beristirahat.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja karyawan di PT Shinwon Indonesia secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Namun ada faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Referensi :

Aditya, Y., & Santoso, J. B. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT Arifindo Adiputra Ariaguna)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

- Afandi. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *Repository STIE Indonesia (STIE) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Akbar, A, Santoso R, & Hamidah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Kerja. Jakarta: Prenada Media Group.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v4i1.1196>
- Araujo, B, B, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Jurnal Otonomi*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- Authar. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 2(2), 79-94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Dendeng, R, C, V., Adolfina., Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 21-30. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30436>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15-33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(1), 52-63. <https://doi.org/10.33477/eksy.v2i01.1375>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2021. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahawati, Ani, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mulyani, S., et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal SeMaRaK: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 5(1), 9-18. <https://doi.org/10.32493/smk.v5i1.18415>
- Nurhidayati, M., Erika, S, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru

- Madiun). *Al Iqtishadiyah Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99-117. <https://doi.org/10.31602/iqt.v6i2.3559>
- Nurowati, S., et all. Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 15(1), 95-106.
- Oktavia, B. M, Yusnita, N., & Herman. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(1), 1-10.
- 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), 4164-4173.
- Pramaswara, A, S., & Priatna, I, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339-345.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9), 1-15.
- 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.
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A. ., & Marpaung, F. K. . (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Yuliyana, A., Bernhard, T., & Taroreh, R. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>