

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Supraco Indonesia Jakarta

Benita Apta Nadia^{1*}, Taat Kuspriyanto², Yunidyawati Azlina³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: benitaaptanabila16@gmail.com¹

Abstract. *Employee performance is one of the most important factors that determine the achievement of company goals. In the modern world of work, workload and work environment are two factors that are most often considered in influencing employee performance. As a company engaged in the service sector. As a company engaged in the field of supporting services for the oil and gas industry, PT Supraco Indonesia requires high-performing employees to provide the best service to its clients. This study aims to determine how much influence motivation and service levels have on customer satisfaction in participating in computer training. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques using random sampling or purposive sampling, where the entire population of 56 respondents was used as a sample. The data collection instrument used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis was carried out using SPSS 27 software with multiple linear regression techniques. The results of the study show that the company size variable in particular, Workload (X1) has a significant effect on Employee Performance with a significant t-value on the level of work environment (X2) also has a significant effect with a significant t-value simultaneously, both have a significant effect on employee performance with a calculated F-value. Meanwhile, the coefficient of determination value shows that the influence of workload and work environment on employee performance is significant.*

Keywords: *Computer Training; Employee Performance; Motivation; Work Environment; Workload.*

Abstrak. Kinerja karyawan salah satu faktor yang sangat penting yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam dunia kerja modern, beban kerja dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang paling sering menjadi perhatian dalam memengaruhi kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendukung industri migas, PT Supraco Indonesia membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada kliennya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan tingkat pelayanan terhadap kepuasan konsumen dalam mengikuti pelatihan komputer. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan sampel random sampling atau purposive sampling, di mana seluruh populasi yang berjumlah 56 responden dijadikan sebagai sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 27 dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ukuran perusahaan secara pesial, Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung signifikan terhadap tingkat lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung yang signifikan secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung. Sementara itu, nilai koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi; Pelatihan Komputer; Beban Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, mengharuskan tetap terlibat dalam dinamika ekonomi internasional yang dinamis. Ini memerlukan lebih banyak kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia untuk meningkatkan aktivitas, karyawan atau sumber daya manusia mengharuskan untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat mencapai target, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendukung industri migas, PT Supraco Indonesia membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada kliennya, masalah beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman masih sering terjadi selama operasi bisnis. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan dan instansi perusahaan yang menerima beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat tidak menyelesaikan tugas dengan baik atau menyerahkan tugas dengan baik dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

PT Supraco Indonesia yaitu perusahaan dalam industri energi dan jasa penunjang migas menghadapi kesulitan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan karena tuntutan kerja yang tinggi dan dinamika lingkungan kerja proyek. Karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan strategis. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Supraco Indonesia sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di bidang minyak dan gas mengalami dinamika dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan yang mencuat adalah penurunan kinerja karyawan di beberapa divisi, yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya keluhan terkait tekanan kerja, dan munculnya ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Tingginya turnover atau mutasi internal, karyawan cenderung berpindah ke unit lain atau bahkan mengundurkan diri karena merasa beban kerja terlalu tinggi atau suasana kerja yang tidak mendukung.

Lingkungan kerja yang bersih, aman, terorganisir, dan mendukung hubungan sosial yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien serta signifikan terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang pengap, pencahayaan yang kurang, atau hubungan antar pegawai yang tidak harmonis, akan menurunkan semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja, yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologi, dapat memengaruhi tingkat kenyamanan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa permasalahan yang ditemukan di PT Supraco Indonesia antara lain kurangnya suatu fasilitas pendukung, hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis, serta persepsi terhadap kurangnya perhatian dari manajemen terhadap kesejahteraan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung tersebut dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan pencapaian target kinerja karyawan. Fenomena terkait dengan lingkungan kerja fisik dalam sesuatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Hubungan penelitian ini merupakan bahwa kondisi kerja yang buruk dapat disebabkan pekerja jatuh sakit, beban kerja, kesulitan saat berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas.

Kemungkinan bahwa karyawan tidak akan merasa nyaman saat bekerja di suatu ruang kerja yang panas dan tidak nyaman sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat dan lingkungan kerja yang kotor dan bising, kurang kondusif, beberapa lokasi kerja memiliki fasilitas fisik yang terbatas, ventilasi yang buruk, dan tata ruang yang tidak ergonomis. Lingkungan kerja suatu bagian yang sangat paling penting bagi pekerja karyawan dapat mempengaruhi penyelesaian tugas segala sesuatu yang ada disekitarnya. Lingkungan sendiri terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja secara fisik dan non fisik. Lingkungan kerja mengarah dari beberapa aspek yaitu manajemen, struktur dari organisasi, dan deskripsi pekerjaan, kebebasan kerja, lingkungan fisik yang nyaman, dengan adanya tempat ibadah, ruangan yang nyaman untuk bekerja, jendela yang baik dalam pertukaran udara, keamanan, jam kerja yang sesuai, dan tugas yang penting bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu mendorong para karyawan agar karyawan terus bersemangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk upaya menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja merupakan uraian tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program aktivitas atau kebijakan di dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang di dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan kombinasi dari tiga aspek mutlak yaitu kekuatan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan tugas dan peran serta tingkat semangat seorang pekerja.

Fenomena tersebut didukung dengan adanya teori dan gap analysis tentang pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada hasilnya, seperti pada uraian di bawah ini tentang Research Gap terlihat bahwa hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja masih memberikan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah di uraikan diatas maka penulis merasa tertarik untuk melanjutkan ketahap penelitian mendalam dengan judul penelitian yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Supraco Indonesia, bisa dapat menjadi acuan untuk melaksanakan evaluasi bersama sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan tingkat kinerja perusahaan terus semakin meningkat.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Menurut Fernando (2017), beban kerja merupakan keseluruhan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam suatu organisasi. Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap stres kerja dan penurunan produktivitas jika tidak dikelola dengan baik. Menurut Nuswantoro D. (Jurnal et al., 2024), beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan tekanan fisik dan mental yang berdampak negatif terhadap kinerja. (Nurhandayani, 2022), beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Aron F Polakitang Iogi (2018), beban kerja mencakup beban fisik, mental, dan emosional yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

(Santoso & Widodo, 2022) Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerjayang dirasakanya.

Indikator beban kerja yang digunakan ialah: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator beban kerja (Mutiar et al., 2024): Keselarasan antara tugas dan kemampuan,Waktu istirahat yang tersedia, Jumlah pekerjaan, Performansi/usaha atau tenaga (Effort), Faktor tuntutan tugas (Task Demands).

Lingkungan Kerja

(Uma & Swasti, 2024) Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja yang berdampak pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja, mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan suhu, serta aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan iklim organisasi. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, situasi, dan suasana kerja yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana, baik fisik maupun non-fisik, yang mengelilingi pekerja karyawan selama mereka bekerja. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja.

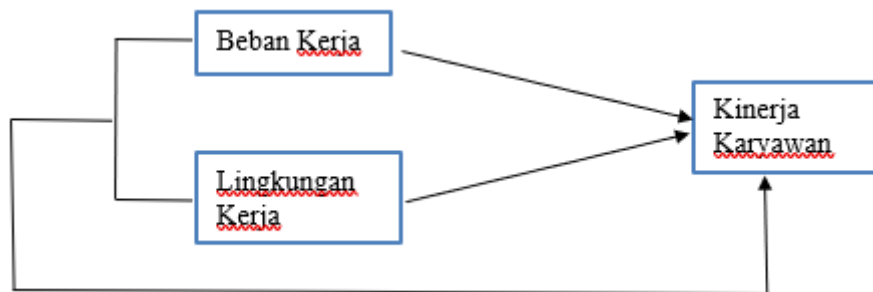
Menurut Chairani et al. (2025) Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Heruwanto et al. (2020), Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Hadita et al., (2023) Lingkungan kerja yang baik, sehat dan menunjang bagi karyawan melakukan pekerjaan. Indikator yang terdapat pada lingkungan kerja, Ada lima indikator lingkungan kerja menurut Hanayshad (2016), yaitu: kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, keamanan (*safety*), kenyamanan dalam tempat kerja (*comfortable workplace*), tidak adanya kebisingan (*absence of noise*), fasilitas dalam bekerja (*the facilities to do work*).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2020), Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, kedisiplinan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Zarliani Uli et al., (2024), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja biasanya diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur menggunakan beberapa kriteria kinerja. Adapun indikator kinerja sebagai berikut: Mutu, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Menurut Bernardin dan Russell (2012), Indikator kinerja mencakup: Inisiatif dalam bekerja, Kemampuan bekerja sama, Kualitas hasil kerja, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu penyelesaian tugas, Kehadiran dan Inisiatif.

Berdasarkan pemaparaan penelitian diatas, maka studi ini akan menguj pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Supraco Indonesia, yang diilustrasikan sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H01 : Beban kerja berlebih berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Supraco

H02 : Lingkungan kerja yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja

H03 : Lingkungan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini, variabel independen adalah beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT. Supraco Indonesia Jakarta. Data primer akan dikumpulkan melalui metode survei yang dimana akan menggunakan alat kuesioner terstruktur. Metode yang dipakai survei ini memungkinkan pengumpulan data yang efektif dari suatu kumpulan besar responden PT Supraco Indonesia Jakarta, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menemukan hubungan dan pola. Analisis suatu tanggapan dan pendapat karyawan tentang suatu komponen yang memengaruhi kinerja mereka sesuai dengan suatu pendekatan ini. Hasilnya akan dikorelasikan dengan variabel independen dan Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan suatu pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Supraco Indonesia Jakarta yang bekerja secara aktif pada tahun 2025. (Budi Antoro, Jurnal Multidisiplin Sosiasl Humaniora, (2024) Sampel ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling agar seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Teknik Pengumpulan Data Menurut (Sugiyono, 2020) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan teknik: a. Observasi Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain telah dikumpulkan, metode analisis data digunakan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), analisis data mencakup mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menampilkan data berdasarkan setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26, melalui tahapan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) versi 27. Instrumen penelitian berupa kuesioner terdiri dari 19 pernyataan yang merepresentasikan tiga variabel utama, yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Kuesioner ini disebarkan kepada para responden dengan harapan mereka memberikan jawaban sesuai dengan kondisi nyata yang mereka alami. Data umum mencakup informasi demografis seperti, nama, jenis kelamin, domisili, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja serta frekuensi untuk memperoleh informasi. Setelah seluruh kuesioner terkumpul melalui Google Form, data yang diperoleh kemudian ditabulasikan dan diolah menjadi bentuk angka dengan menyediakan informasi yang mendukung kelanjutan proses penelitian.

Pembahasan

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
No	Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	2.433	1.038		2.343	.023
	X1	-.096	.038	-,111	-2.494	.016
	X2	1.353	.059	1.015	22.887	<,001

Persamaan regresi linier berganda ini memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.433 menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan (Y) partisipasi dengan nilai
- Nilai koedisien regresi (X_1) Beban kerja sebesar -0,96 menunjukkan apabila peningkatan beban berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui koefisiensi standar pada tabel di atas.
- Nilai koefisien regresi (X_2) kerjasama tim sebesar 1,353 menunjukkan apabila peningkatan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat melalui koefisien standar pada tabel di atas.

Uji T

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	
No	Model	B	Std. Error	Beta	t
1.	(Constant)	2.433	1.038		2.343
	X1	-.096	.038	-,111	-2.494
	X2	1.353	.059	1.015	22.887

Sumber: data yang diolah, 2025

Uji statistik *t* digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah Jika nilai (*sig*) < 0,05 dan *t* hitung > *t* tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, sehingga variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan output SPSS pada tabel IV.13 Yang menampilkan koefisien dari uji diperoleh perbandingan nilai *t* hitung > *t* tabel sebesar.

Uji F

ANOVA					
No		Sum of Squares	df	Mean square	F
1.	Regression	1399.377	2	699.688	324.79
	Residual	114.117	53	2.154	
	Total	1513.554	55		

Sumber: data yang diolah, 2025

Hasil *f* hitung berjumlah 324.790 > *f* tabel senilai 3,25 serta signifikansi 0,000 < 0,05, mampu diputuskan H_0 ditolak serta H_3 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Supraco Indonesia.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan mengkonfirmasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan jasa di Indonesia. Secara khusus, pemisahan lingkungan kerja menjadi fisik dan non-fisik memberikan pemahaman yang lebih nuansa tentang dimensi lingkungan kerja mana yang memiliki dampak signifikan. Temuan ini memperkuat sebutkan teori yang didukung, contoh: Job Demands-Resources (JD-R) model, di mana beban kerja adalah demands dan lingkungan kerja (terutama non-fisik seperti dukungan sosial) adalah resources.

Implikasi Manajerial/Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi manajemen PT Supraco Indonesia Jakarta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan:

- a. **Manajemen Beban Kerja:** Perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala. Jika beban kerja terbukti berlebihan, manajemen disarankan untuk memberikan rekomendasi spesifik, contoh: melakukan redistribusi tugas, menyediakan pelatihan manajemen waktu, atau mempertimbangkan penambahan staf di departemen dengan beban kerja tinggi.
- b. **Peningkatan Lingkungan Kerja Fisik:** Investasi pada fasilitas kerja yang ergonomis, pencahayaan yang optimal, suhu yang nyaman, serta menjaga kebersihan dan keamanan area kerja dapat secara langsung meningkatkan kenyamanan dan fokus karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.
- c. **Peningkatan Lingkungan Kerja Non-Fisik:** Manajemen perlu memupuk budaya kerja yang mendukung dan kolaboratif. Memberikan rekomendasi spesifik, contoh: Mengadakan program team building, meningkatkan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan melalui pelatihan kepemimpinan, dan memastikan kebijakan perusahaan diterapkan secara adil dan transparan. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan terbukti sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang positif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis penelitian, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka karyawan cenderung mengalami penurunan. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 67,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran ditulis penelitian, menyelesaikan analisis dalam skripsi ini, maka pada bab penutup peneliti menemukan saran yang selaras dengan hasil pengamatan yang dilakukan. Adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi Manajemen PT Supraco Indonesia Jakarta, Melakukan pembagian tugas yang lebih proposional sesuai kapasitas karyawan. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, keamanan, serta hubungan antar karyawan. Melaksanakan evaluasi beban kerja secara berkala agar tidak menimbulkan kelelahan berlebihan. Menciptakan budaya kerja yang positif dengan komunitas terbuka, penghargaan terhadap presentasi, dan kegiatan team building. 2) Bagi Peneliti Selanjutnya, Memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau sektor berbeda agar hasil lebih general. Menggunakan metode penelitian longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang terhadap kinerja karyawan. Menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Bode, L., Lumanaw, L. O. H., Dotulong, I., & Fernando, O. K. (2017). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado*.
- Budi Antoro. (2024). *Analisis penerapan formula Slovin dalam penelitian ilmiah: Kelebihan, kelemahan, dan kesalahan dalam perspektif statistik*. *Jurnal Multidisiplin Sosial Humaniora*. Retrieved from <https://jurnal.ananpublisher.com/index.php/jmsh>
- Choiriyah, & Chairani, N., et al. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vinayaka Abadi Palembang*. *JIMBE*, 523.
- Dwi, F., & Ismoyo, W. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki*. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1).
- Hernawati, M. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ssmart*, 61, 187–197.

- Jurnal, J., Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). *E-ISSN: 2988-5647. JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Jusdiana Ahmad, A., & Mustari, N. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Retrieved from <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Milafatul Qoyyimah, & Abrianto, T. H. (2019). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2548-9675(1).
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Wibowo, A., Fikri, N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. SKF Indonesia. Prosiding Penelitian Ilmu Manajemen dan Administrasi Negara (PPIMAN)*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.352>
- Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 2(3), 151–158. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.605>
- Nurhandayani, A. (n.d.). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja*. Retrieved from <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Rosalina, K., Ogi, I., & Polakitang, A. F. (2019). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Esta Group Jaya*.
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1).
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Zarlioni, U. N., Stevani, O. F. P., Disa, R. S., & Program Studi Manajemen. (n.d.). *Pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) ULP Pasarwajo*.