



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki

Rina Amelia^{1*}, Aris Hidayat²

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: rinaameliana@gmail.com¹, aris.aay@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: rinaameliana@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload and work environment on the performance of Outsourcing employees at the Taman Ismail Marzuki Area Management. The increasing use of Outsourcing employees in operational activities requires organizations to understand the factors that influence employee performance in order to improve organizational effectiveness. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 Outsourcing employees selected from a population of 130 employees using the Slovin formula. Data analysis was conducted using SPSS version 27, including validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, partial (t), simultaneous (F), and coefficient of determination (R²) tests. The findings reveal that workload has no significant effect on Outsourcing employee performance ($t = -0.403$; $p = 0.688$). Conversely, the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 15.022$; $p < 0.001$). Simultaneously, workload and work environment significantly affect employee performance ($F = 113.819$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination (R²) of 0.701, indicating that 70.1% of employee performance is explained by both independent variables. These findings suggest that creating a supportive work environment is more influential in improving Outsourcing employee performance than focusing solely on workload management.*

Keywords: *Employee Performance; Outsourcing Services; Work Environment; Work Productivity; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Penggunaan tenaga kerja *Outsourcing* yang semakin meningkat dalam mendukung operasional perusahaan mendorong perlunya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan *Outsourcing* yang dipilih dari populasi sebanyak 130 orang menggunakan rumus *Slovin*. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* ($t = -0,403$; sig. = 0,688). Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* ($t = 15,022$; sig. < 0,001). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* dengan nilai F sebesar 113,819 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,701. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan *Outsourcing* dibandingkan beban kerja.

Kata kunci: Beban Kerja; Jasa Alih Daya; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan dituntut mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang baik agar kegiatan operasional dapat berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, organisasi juga melibatkan tenaga kerja *Outsourcing* untuk mendukung kegiatan operasional. Penggunaan tenaga *Outsourcing* memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, namun pengelolaannya tetap perlu memperhatikan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Yuli, n.d.). Sistem *Outsourcing* juga memiliki sejumlah konsekuensi, antara lain berkaitan dengan kesejahteraan, keamanan

kerja, jaminan perlindungan sosial, dan kewenangan dibandingkan dengan karyawan organik (Husin, 2021).

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan kumpulan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan (Agung, 2020). Beban kerja yang terlalu besar, tidak merata, atau bersifat fluktuatif dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas karyawan (Aurellia et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, tetapi juga aspek nonfisik yang dirasakan karyawan (Priadi et al., 2025). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendukung kenyamanan, motivasi, serta efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas (Aurellia et al., 2022).

Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki (TIM) memiliki karakteristik operasional yang dinamis karena kawasan ini digunakan untuk berbagai kegiatan seni, budaya, pendidikan, dan kegiatan publik. Dalam mendukung kegiatan tersebut, karyawan *Outsourcing* ditempatkan pada berbagai fungsi, seperti keamanan, kebersihan, teknis, dan fungsi pendukung lainnya. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terutama ketika terdapat *event* atau kegiatan berskala besar, karyawan dituntut menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam waktu yang terbatas, seperti pembersihan area, penataan kawasan dan *venue*, penanganan teknis fasilitas, serta pengamanan area, sementara pekerjaan rutin operasional tetap harus dilaksanakan. Kondisi tersebut menyebabkan intensitas pekerjaan dapat berbeda antara kondisi operasional normal dengan periode persiapan dan pelaksanaan *event*.

Karakteristik kawasan TIM yang terdiri atas berbagai gedung, fasilitas, dan area dengan fungsi berbeda juga menuntut koordinasi antarunit. Beberapa pekerjaan dapat berlangsung secara bersamaan di lokasi yang berbeda sehingga karyawan perlu mengatur prioritas dan menyesuaikan waktu penyelesaian tugas. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga berbeda berdasarkan lokasi dan jenis pekerjaan, sementara komunikasi, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, serta koordinasi antarunit menjadi bagian penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan TIM menghadapi pekerjaan yang dinamis, baik dari sisi intensitas dan waktu penyelesaian pekerjaan maupun dari sisi lingkungan kerja dan kebutuhan koordinasi. Karyawan dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi operasional, menyelesaikan tugas sesuai kebutuhan, serta tetap menjaga kualitas pekerjaan. Meskipun penelitian mengenai beban

kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan *Outsourcing* pada lingkungan pengelolaan kawasan publik dengan aktivitas operasional yang dinamis masih relatif terbatas. Karakteristik TIM yang tidak hanya memiliki aktivitas rutin, tetapi juga mendukung berbagai kegiatan seni, budaya, dan event memberikan konteks yang berbeda untuk mengkaji hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan *Outsourcing*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan besarnya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu. Tingkat beban kerja dapat berbeda pada setiap karyawan karena dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan atau tidak terdistribusi secara proporsional dapat menghambat penyelesaian pekerjaan, menimbulkan kelelahan, serta berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan (Mahawati et al., 2021).

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui dimensi dan indikator berdasarkan penelitian Budiasa, 2021 dalam Rachdawati & Fira, (2022), yaitu Beban Mental (Indikator: Tingkat kesulitan pekerjaan, dan Pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi karyawan), Beban Waktu (Indikator: Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, *Dateline*, Target Pencapaian, Lembur, Keterbatasan Waktu Luang), dan Beban Fisik (Indikator: Pekerjaan yang berlebihan, Tugas tambahan, Tersedianya fasilitas kesehatan). Ketiga aspek tersebut digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan fasilitas yang tersedia, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan interaksi sosial, hubungan antarindividu, serta suasana kerja dalam organisasi (Kirana et al., 2015).

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif (Danisa & Komari, n.d.). Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung, baik dari aspek fasilitas maupun hubungan kerja dan komunikasi, dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui dimensi dan indikator berdasarkan penelitian Sedarmayanti dalam Kirana et al. (2015), yaitu Lingkungan Kerja Fisik (Indikator: Pencahayaan, Suhu, Kebisingan, Fasilitas Kerja) dan Lingkungan Kerja Nonfisik (Indikator: Hubungan antar Karyawan, Hubungan dengan Atasan, Komunikasi Kerja, Suasana Kerja).

Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan (Nasution et al., 2023).

Menurut Sedarmayanti dalam Widjaja & Ginanjar, (2022), kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu Prestasi Kerja (Indikator: Keterampilan dalam bekerja, Potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan, Penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu), Keahlian (Indikator: Kemampuan karyawan dan Latar belakang pendidikan), Perilaku (Indikator: Sikap karyawan dalam bekerja, Loyalitas karyawan, dan Hubungan antar karyawan), dan Kepemimpinan (Indikator: Hubungan pimpinan dengan karyawan, dan Partisipasi pimpinan).

Penelitian terdahulu (Yang Relevan)

Penelitian terdahulu maupun yang relevan sangat berguna sebagai pedoman selama penelitian ini dilakukan. Fungsinya guna mengetahui hasil penelitian yang sudah dilangsungkan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Studi Pada <i>Tower Management</i> PT Indosat Tbk (Kirana et al., 2015)	Sama-sama meneliti menggunakan variabel independen yaitu Lingkungan Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> dengan menggunakan metode kuantitatif	Peneliti terdahulu hanya menggunakan 1 variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, serta objek penelitian berbeda	Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 28,3%, sedangkan

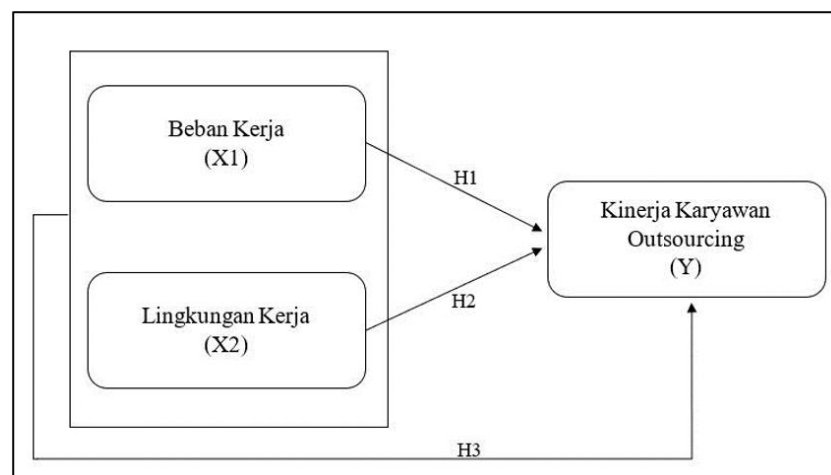
				71,7% dipengaruhi oleh variabel lain
2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik pada Karyawan <i>Outsourcing</i> PT Cahaya Bintang Plastindo Gresik (Cahyani et al., 2018)	Sama-sama meneliti menggunakan variabel independen yaitu Beban Kerja serta variabel dependen Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> dengan metode kuantitatif	Peneliti terdahulu menambahkan variabel Motivasi Intrinsik sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi, serta objek penelitian berbeda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil 0,592 dan Motivasi Intrinsik juga berpengaruh positif terhadap kinerja dengan hasil 0,300.
3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT “QR” pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah (Yapentra Arhipen, 2023)	Sama-sama meneliti variabel independen yaitu Beban Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> dengan menggunakan metode kuantitatif	Peneliti terdahulu hanya menggunakan variabel independen sebanyak 1 variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen. Serta, objek penelitian berbeda	Penelitian ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil <i>R Square</i> sebesar 0,487 artinya 48,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Beban Kerja, sisanya oleh faktor lain.
4	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Fitria, 2023)	Sama-sama meneliti terkait dengan pengaruh Kinerja Karyawan melalui faktor Beban Kerja	Peneliti terdahulu menggunakan 2 variabel independen (Beban Kerja dan Kompensasi) dan 1 variabel mediasi (Motivasi). Sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel independen Kompensasi dan tidak menggunakan variabel mediasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Kinerja Badan Penganggulangan Bencana Daerah dalam Penanggulangan Bencana Tanah Longsor di Kota Balikpapan dengan Analisis Univariat “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Balikpapan” (Sakinah Ardani et al., 2024)	Sama-sama meneliti terkait dengan pengaruh kinerja karyawan melalui faktor beban kerja.	Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen (Stres Kerja) serta objek penelitian berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 1 Penelitian Terdahulu, bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan perbedaan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menguji kembali pengaruh kedua variabel tersebut pada karyawan *Outsourcing* di Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki yang memiliki karakteristik operasional dinamis.

Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

H01: Beban Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Ha1: Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

H02: Lingkungan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Ha2: Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

H03: Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Ha3: Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y). Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki (TIM), Jakarta Pusat, dalam periode Maret–Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan TIM yang berjumlah 130 orang, yang terdiri atas berbagai bidang pekerjaan, seperti keamanan, kebersihan, teknis, dan administrasi.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 98,11 responden dan dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses dan keterjangkauan peneliti dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian karakteristik responden dengan populasi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner disebarikan secara daring menggunakan Google Form kepada 100 karyawan *Outsourcing* dan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Variabel Beban Kerja (X_1) diukur berdasarkan aspek beban mental, beban waktu, dan beban fisik. Lingkungan Kerja (X_2) mencakup aspek fisik dan nonfisik, sedangkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) diukur melalui dimensi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan.

Data dianalisis menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0.0. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, serta pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasi Uji Kualitas Data

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara valid dan konsisten.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	Pernyataan ke-1	0,839	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-2	0,707	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-3	0,626	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-4	0,806	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-5	0,738	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-6	0,637	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-7	0,656	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-8	0,696	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-9	0,743	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-10	0,636	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	Pernyataan ke-1	0,707	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-2	0,719	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-3	0,524	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-4	0,685	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-5	0,639	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-6	0,803	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-7	0,800	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-8	0,803	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-9	0,831	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-10	0,782	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan Outsourcing (Y)	Pernyataan ke-1	0,763	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-2	0,689	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-3	0,820	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-4	0,869	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-5	0,632	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-6	0,851	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-7	0,743	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-8	0,873	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-9	0,874	0,1966	Valid
	Pernyataan ke-10	0,797	0,1966	Valid

Berdasarkan pada Tabel 2 Hasil Uji Validitas, bahwa dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan Outsourcing (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam tahap pengujian berikutnya.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,890	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (Y)	0,928	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas, bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardize Residual</i>
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	<i>Mean</i>		.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		3.52036542
	<i>Absolute</i>		.062
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Positive</i>		.062
	<i>Negative</i>		-0.048
<i>Test Statistic</i>			.062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
	Sig.		.453
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	<i>Lower Bound</i>	.440
		<i>Upper Bound</i>	.466

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test), diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser).

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
¹ (Constant)	3.888	1.950		1.994	.049
Beban Kerja	.020	.038	.053	.522	.603
Lingkungan Kerja	-.048	.032	-.150	-1.480	.142

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,603 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,142. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua nilai signifikansi berada di atas batas 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta				
¹ (Constant)	9.594	3.291		2.915	.004		
Beban Kerja	-.026	.063	-.023	-.403	.688	.986	1.014
Lingkungan Kerja	.816	.054	.840	15.022	<.001	.986	1.014

Berdasarkan Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas, bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.986 dan Nilai VIF sebesar 1.014, variabel Lingkungan Kerja (X_2) juga memiliki nilai *Tolerance* 0.986 dan nilai VIF sebesar 1.014.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai *Tolerance* pada kedua variabel independen berada di atas batas minimum 0,10, sementara nilai VIF berada di bawah batas maksimum 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Uji Linearitas**Tabel 7.** Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X_1).

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Outsourcing * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	648.001	20	32.400	.740	.773
		Linearity	24.866	1	24.866	.568	.453
		Devotion from Linearity	623.135	19	32.797	.749	.757
	Within Groups		3458.189	79	43.775		
	Total		4106.190	99			

Berdasarkan Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X_1), bahwa hasil uji linearitas variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y), diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,757. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) memenuhi asumsi linearitas.

Table 8. Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Outsourcing * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3241.795	23	140.948	12.392	<.001
		Linearity	2877.233	1	2877.233	252.974	<.001
		Deviation from Linearity	364.561	22	16.571	1.457	.117
	Within Groups		864.395	76	11.374		
	Total		4106.190	99			

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2), bahwa hasil uji linearitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y), diperoleh nilai signifikansi pada *Devotion from Linearity* sebesar 0,177. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) memenuhi asumsi linearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial Variabel Independen.

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
1 (Constant)	9.594	3.291		2.915	.004
Beban Kerja	-.026	.063	-.023	-.403	.688
Lingkungan Kerja	.816	.054	.840	15.022	<.001

Berdasarkan Tabel 9 Hasil Uji Parsial Variabel Independen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil uji parsial Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -0,403, yang di mana nilai t hitung (-0,403) lebih kecil dari nilai t tabel (1,985). Variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,688, yang di mana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Selanjutnya, hasil uji parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 15,022, yang di mana nilai t hitung (15,022) lebih besar dari nilai t tabel (1,985). Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,001, yang di mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Berdasarkan hasil uji parsial (t), diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X₂) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki.

Uji Simultan (F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan.

<i>ANOVA^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	2879.286	2	1439.643	113.819	<.001 ^b

Residual	1226.904	97	12.648
Total	4106.190	99	

Berdasarkan Tabel 10 Hasil Uji Simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 113,819 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai F hitung (113,819) lebih besar daripada F tabel (3,09) dan nilai signifikansi ($< 0,001$) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Dengan kata lain, perubahan pada Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X_1).

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.078 ^a	.006	-.004	6.453

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y), bahwa diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,006 atau 0,06%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) kurang mampu menjelaskan variasi faktor pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2).

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.837 ^a	.701	.698	3.541

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y), bahwa diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi faktor pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.837 ^a	.701	.695	3.556

Berdasarkan Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan, yaitu variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y), bahwa diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,701 atau 70,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) sebesar 70,1%.

Nilai Uji Koefisien Determinasi (KD) sebesar 70,1% menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 70,1%. Sedangkan sisanya sebesar 29,9% (100% - 70,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.594	3.291		2.915	.004
Beban Kerja	-.026	.063	-.023	-.403	.688
Lingkungan Kerja	.816	.054	.840	15.022	<.001

Berdasarkan Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda, bahwa hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,594 - 0,026X_1 + 0,816X_2 \dots \dots \dots (i)$$

Dengan interpretasi persamaan regresi sebagai berikut: nilai konstanta (a) sebesar 9,594 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) sebesar 9,594. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (b1) sebesar -0,026 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* sebesar -0,026 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (b2) sebesar 0,816 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan *Outsourcing* sebesar 0,816 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Beban Kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar -0,403 dengan nilai signifikansi sebesar 0,688. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) tidak dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki

Berdasarkan hasil uji parsial (t), variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 15,022 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dapat diterima.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki

Berdasarkan hasil uji simultan (F), diperoleh nilai F hitung sebesar 113,819 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan *Outsourcing* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Dalam penelitian ini, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Meskipun secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan, keberadaannya tetap menjadi bagian dari model yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap variasi kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki. Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan *Outsourcing*, sementara 29,9% variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik melalui penyediaan fasilitas yang memadai maupun penciptaan komunikasi, hubungan kerja, dan suasana kerja yang kondusif. Meskipun Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, pengelolaan dan pembagian beban kerja tetap perlu diperhatikan agar sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, mengingat masih terdapat 29,9% variasi kinerja yang belum dijelaskan oleh model penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bina Sarana Informatika, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Pengelola Kawasan Taman Ismail Marzuki yang telah memberikan dukungan dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing, seluruh responden, serta semua pihak yang telah memberikan bantuan, arahan, dan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Cahyani, I. P., Buyung, H., & Safrizal, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik pada karyawan outsourcing PT Cahaya Bintang Plastindo Gresik. *[Nama jurnal tidak tercantum]*, 3.
- Carmanita Aurellia, B., Jani, H., & Bisnis dan Komunikasi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan production department di PT. MNC GS Homeshopping. *[Nama jurnal tidak tercantum]*, 8(4).
- Danisa, D., & Komari, N. (n.d.). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *[Nama jurnal tidak tercantum]*.

- Fitria, L. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Borobudur Management Review*, 3(2), 124. <https://doi.org/10.31603/bmar.v3i2.7681>
- Hartadi, A. (2020). Analisis pengaruh faktor-faktor beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan DIY (Analysis of the influence of workload factors on employee performance in the DIY Health Office). *ALBAMA*, 13(2).
- Husin, Z. (2021). Outsourcing sebagai pelanggaran terhadap hak para pekerja di Indonesia. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.19184/jkph.v1i1.23396>
- Kirana, R. A., Purwinarti, T., & Onida, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing: Studi pada Tower Management PT Indosat Tbk. [Nama jurnal tidak tercantum], 12(2). <https://doi.org/10.32722/epi.v12i2.725>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan motivasi kerja*. [Penerbit tidak tercantum].
- Nasution, M. S., Hutabarat, Y., & Hanum, R. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan teknologi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. [Nama jurnal tidak tercantum], 1, 214–223. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.478>
- Priadi, M. D., Kusnadi, & Andini, R. P. (2025). Peran beban kerja dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis*, 13(2), 248–261. <https://doi.org/10.62739/jb.v13i2.130>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Sakinah Ardani, N., Zulfikar, I., Falah Setyawati, N., Siboro, I., & Pratamasari, I. (2024). Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah dalam penanggulangan bencana tanah longsor di Kota Balikpapan. *Jurnal Identifikasi*. <https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi57>
- Santanu Tita Rachdawati, & Madhani Amaliyah Fira. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir: Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Yapentra, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. “QR” pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.36975/jeb.v14i1.415>
- Yuli, Y. W. (n.d.). Pengaruh terhadap sistem kerja outsourcing (kontrak) kinerja karyawan: Studi kasus PT. Facility Service One. *IKRAITH-HUMANIORA*, 8(1). <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1>