PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. X)

Intan Maharani Mustafa[1], Sri Isfantin Puji Lestari[2], Wahyu Wismawati[3]

[1,2,3]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta*
E-mail : intanmaharani0405@gmail.com

ABSTRACT

This study was motivated by the high turnover intention among employees in one of the lines at PT X, which is suspected to be related to suboptimal working conditions, job satisfaction, and workload. This study aims to analyze the effects of the work environment, job satisfaction, and workload on employee performance, both partially and simultaneously, as well as to identify the most dominant variable. The theoretical framework includes employee performance theory, work environment theory, Two-Factor Theory of job satisfaction, and workload theory, supported by relevant previous studies. This study employed an associative quantitative method with a saturated sampling technique involving 30 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that, partially, the work environment and job satisfaction had no significant effect on employee performance, while workload had a positive and significant effect. Simultaneously, the three variables had a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.791, indicating that 79.1% of the variation in employee performance was explained by the three variables, while the remaining 20.9% was influenced by other factors. Workload was found to be the most dominant variable. This study concludes that proportional workload management is the key factor in improving employee performance in the automotive manufacturing industry.

Keywords : *Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance, Multiple Linear Regression.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya intensi turnover karyawan pada salah satu line di PT X yang diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan. Kajian teori yang digunakan meliputi teori kinerja karyawan, teori lingkungan kerja, Two Factor Theory untuk kepuasan kerja, dan teori beban kerja, yang diperkuat dengan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 30 responden, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner serta dokumentasi. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791, yang berarti 79,1% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 20,9% dipengaruhi faktor lain. Beban kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja secara proporsional menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur otomotif.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda.*

PENDAHULUAN

Industri manufaktur di Indonesia tetap tahan terhadap tekanan persaingan global dan terus mengalami pertumbuhan yang stabil menciptakan korporasi untuk berinvestasi pada kualitas sumber daya manusia-nya. Mengukur kinerja suatu organisasi paling terlihat dalam kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik akan berdampak langsung pada pencapaian target bisnis. (Almaududi et al., 2021) menggambarkan kinerja sebagai sejauh mana suatu program atau kebijakan telah mencapai tujuan yang dinyatakan dalam perencanaan strategis. Selain itu, kinerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tanggung jawab karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang harus sesuai dengan standar kerja yang berlaku (Khafid & Khoirunisa, 2025). Ini berarti bahwa mengendalikan kinerja karyawan tidak hanya menjadi perhatian administratif tetapi juga keharusan strategis organisasi yang ingin bertahan dan berkembang. Hal ini pula yang menjadi perhatian utama dalam konteks PT. X adalah pelaku industri otomotif.

PT. X adalah perusahaan perakitan kabel bodi mobil yang berkantor pusat di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Pengamatan pertama para peneliti menunjukkan bahwa situasi kinerja personel di organisasi ini tidak sesuai dengan situasi yang seharusnya. Salah satu tanda terpenting adalah tingginya niat karyawan untuk pergi. (Maisaroh & Trisnowati, 2024) yang secara pribadi melihat perusahaan ini menemukan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan ini cukup kuat dan erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja dan tekanan pekerjaan mereka Sehari-hari. Niat cuti yang tidak terkendali mungkin menjadi masalah serius bagi organisasi karena merupakan indikasi ketidakbahagiaan yang pada akhirnya mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Manajemen harus berhati-hati secara holistik, tidak hanya satu porsi, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen yang saling berhubungan (Vidia Mutiara, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel langsung yang mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. (Sopian, 2024) membaginya menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik yang meliputi aspek-aspek seperti penerangan dan ruang gerak, dan lingkungan kerja non fisik mengenai hubungan atasan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan. Jika salah satu dari kriteria ini tidak terpenuhi dengan baik, semangat kerja karyawan cenderung menurun. (Sopian, 2024) dalam penelitiannya pada Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK.I R. Said Sukanto Jakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga terlihat di PT. Karanganyar Indo Auto Systems dimana keadaan lingkungan kerja yang buruk menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan (Maisaroh & Trisnowati, 2024). Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang buruk tidak hanya menekan produksi, tetapi juga menyebabkan ketidak stabilan organisasi karena calon karyawan lebih memilih untuk pergi.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja juga menjadi aspek kritis yang tidak bisa diabaikan. Kepuasan kerja adalah penilaian dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, terutama apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan dan kebutuhannya (Vidia Mutiara, 2021). Hal ini karena karyawan yang puas cenderung lebih terdorong, berkomitmen, dan aktif dalam pekerjaannya, sehingga mengarahkan kinerja ke arah yang lebih baik. Beban kerja juga memainkan pengaruh yang sama pentingnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres karena tuntutan pekerjaan di atas kemampuan karyawan, namun beban kerja yang terlalu rendah juga berpengaruh negatif karena menimbulkan kebosanan yang mengikis motivasi (Khafid & Khoirunisa, 2025). (Octaviani et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 43,6% terhadap variasi kinerja karyawan. Ketiga faktor ini tidak independen satu sama lain. Mereka saling terkait dan harus dikelola secara bersamaan oleh manajemen.

Padahal, sudah banyak penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. (Sopian, 2024) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada RS Bhayangkara Jakarta. (Octaviani et al., 2021) mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional. Faktor-faktor tersebut dimanfaatkan untuk mengkaji kinerja dari perspektif lain seperti (Islami Ariffaeni et al., 2024) (Vidia Mutiara, 2021) (Nurhandayani, 2022) (Khafid & Khoirunisa, 2025). (Maisaroh & Trisnowati, 2024) menyelidiki tujuan omzet pada PT. X sangat erat, apa yang tetap konstan dalam banyak penelitian ini adalah bahwa pengaruh setiap elemen sangat bervariasi pada fitur masing-masing bisnis, mulai dari jenis industri, budaya kerja hingga lingkungan sosialnya, sehingga apa yang berhasil di satu lokasi. tidak selalu berlaku di tempat lain. Namun, penelitian terhadap ketiga variabel tersebut secara serentak dalam konteks sektor komponen otomotif Karanganyar masih tergolong jarang. Relevansi penelitian ini adalah kesenjangan ini.

Berdasarkan perbedaan fenomena, data empiris dan kesenjangan penelitian yang disoroti, penelitian ini mencoba memberikan kontribusi yang lebih spesifik dan kontekstual. PT. Karanganyar Indo Auto Systems terpilih karena perusahaan ini memiliki permasalahan nyata di lapangan yaitu tingginya omzet intensi yang diduga terkait langsung dengan kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang belum dikelola secara optimal (Maisaroh & Trisnowati, 2024). Jika tidak dicentang, keadaan ini dapat mempengaruhi kelangsungan operasi dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Dari sisi akademik, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memberikan bukti empiris terhadap konteks sektor otomotif di Karanganyar yang selama ini jarang diteliti. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan nyata bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih fokus, baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan karyawan dan mengelola beban kerja secara lebih proporsional guna mencapai kinerja yang optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang, yaitu jumlah karyawan pada line X di PT. X. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Tehnik ini dipilih karena jumlah populasi pada line X PT. X relatif kecil yaitu sebanyak 30 orang, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis data dilakukan menggunakan Uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, Uji hipotesisi yaitu uji t, dan uji F, terakhir uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Nilai r tabel pada penelitian ini dengan jumlah responden 30 dan taraf signifikansi 5% (0,05) adalah sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
X1.1	0,576	0,361	Valid
X1.2	0,654	0,361	Valid
X1.3	0,500	0,361	Valid
X1.4	0,827	0,361	Valid
X1.5	0,749	0,361	Valid
X1.6	0,836	0,361	Valid
X1.7	0,719	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
X2.1	0,800	0,361	Valid
X2.2	0,854	0,361	Valid
X2.3	0,868	0,361	Valid
X2.4	0,934	0,361	Valid
X2.5	0,632	0,361	Valid
X2.6	0,781	0,361	Valid
X2.7	0,684	0,361	Valid
X2.8	0,815	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X3)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
X3.1	0,773	0,361	Valid
X3.2	0,857	0,361	Valid
X3.3	0,827	0,361	Valid
X3.4	0,888	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X3) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian seluruh indikator dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian..

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
Y.1	0,868	0,361	Valid
Y.2	0,914	0,361	Valid
Y.3	0,909	0,361	Valid
Y.4	0,637	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur setiap variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Semakin besar nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi tingkat konsistensi instrumen penelitian sehingga dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data (Ghozali, 2013).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,802	>0,70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,912	>0,70	Reliabel
3	Beban Kerja (X_3)	0,855	>0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan(Y)	0,859	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,802, variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,912, variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,855, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,859. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

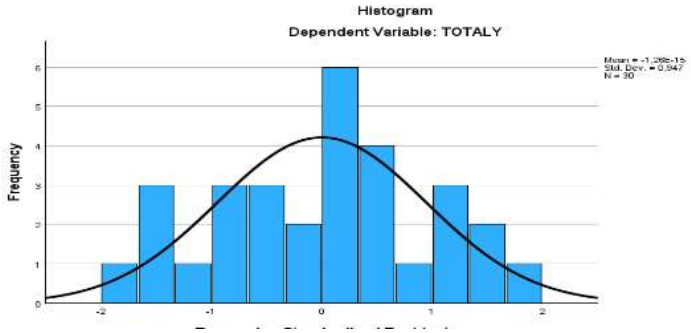
Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang diamati terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan bantuan program SPSS, karena jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 50 responden (n=30). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

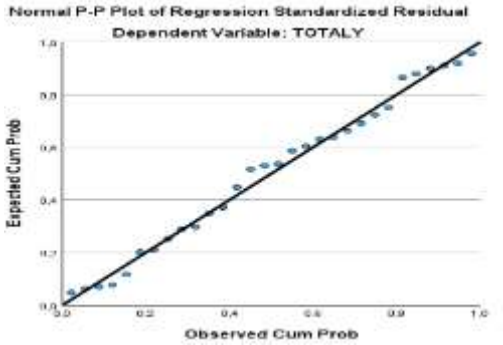
Uji	Statistic	df	Sig.
Shapiro-Wilk	0,968	30	0,499

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.6, diperoleh nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,499. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,499 > 0,05), maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini juga didukung oleh grafik histogram dan grafik Normal P-P Plot berikut ini.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Grafik histogram menunjukkan pola distribusi mendekati kurva normal (berbentuk lonceng), sedangkan grafik Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,309	3,232	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,161	6,198	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X_3)	0,203	4,921	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,309, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,161, dan Beban Kerja (X_3) sebesar 0,203, dimana seluruhnya lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF pada ketiga variabel tersebut berturut-turut sebesar 3,232, 6,198, dan 4,921, yang seluruhnya berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

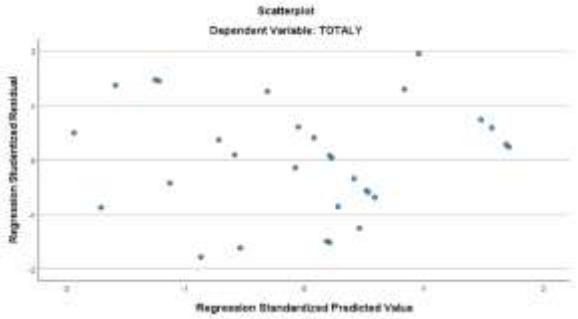
Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan bantuan program SPSS. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,665	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,429	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X_3)	0,979	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.8 diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,665, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,429, dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,979. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga didukung secara visual oleh grafik scatterplot berikut ini.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu seperti corong atau gelombang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	6,113	1,552	-	3,939	<0,001

Lingkungan Kerja (X1)	-0,060	0,104	-0,088	-0,574	0,571
Kepuasan Kerja (X2)	-0,132	0,109	-0,256	-1,213	0,236
Beban Kerja (X3)	1,037	0,165	1,185	6,288	<0,001

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 6{,}113 - 0{,}060\ X_1 - 0{,}132\ X_2 + 1{,}037\ X_3}$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut. Nilai konstanta (α) sebesar 6,113 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 6,113. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar -0,060 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja dengan asumsi variabel lain tetap, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,060. Nilai koefisien kepuasan kerja (X_2) sebesar -0,132 juga menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain tetap, akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,132. Nilai koefisien beban kerja (X_3) sebesar 1,037 menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan beban kerja dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,037.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Nilai t tabel dihitung dengan rumus α/2 ; n-k-1 = 0,05/2 ; 30-3-1 = 0,025 ; 26, sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,056.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X1)	-0,574	2,056	0,571	Tidak Signifikan
2	Kepuasan Kerja (X2)	-1,213	2,056	0,236	Tidak Signifikan
3	Beban Kerja (X3)	6,288	2,056	<0,001	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa:

1. Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Ho: β1 = 0, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Ha: β1 ≠ 0, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Berdasarkan Tabel 10, nilai t hitung sebesar -0,574. Karena nilai t hitung < t tabel (0,574 < 2,056) dan nilai signifikansi sebesar 0,571 lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Ho: β2 = 0, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Ha: β2 ≠ 0, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Berdasarkan Tabel 3.10, nilai t hitung sebesar -1,213. Karena nilai t hitung < t tabel (1,213 < 2,056) dan nilai signifikansi sebesar 0,236 lebih besar dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
   Ho: $\beta 3 = 0$, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
   Ha: $\beta 3 \neq 0$, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3.10, nilai t hitung sebesar 6,288. Karena nilai t hitung > t tabel (6,288 > 2,056) dan nilai signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Nilai F tabel dihitung dengan rumus (α ; k : n-k-1) = (0,05 ; 3 : 26), sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,98.

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187,655	3	62,552	37,550	<0,001
Residual	43,312	26	1,666	-	-
Total	230,967	29	-	-	-

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Ho: $\beta 1 = \beta 2 = \beta 3 = 0$, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha: $\beta 1 \neq \beta 2 \neq \beta 3 \neq 0$, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3.11, karena nilai F hitung > F tabel (37,550 > 2,98) dan nilai signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013)

Tabel 12. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,901	0,812	0,791	1,291

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Nilai R sebesar 0,901, menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa nilai koefisien antara 0,80–1,000 termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat (Sugiyono, 2019)

Nilai R Square sebesar 0,812 atau 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,791 atau 79,1%, yang merupakan nilai R Square yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel penelitian. Nilai Adjusted R Square inilah yang digunakan sebagai acuan utama dalam menjelaskan kontribusi variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengingat penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada line X di PT. X, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda:
   a) Nilai konstanta (Y) sebesar 6,113, artinya jika variabel bebas lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja nilainya 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 6,113.
   b) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b1) sebesar -0,060, yang berarti setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,060.
   c) Nilai koefisien variabel kepuasan kerja (b2) sebesar -0,132, yang berarti setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,132.
   d) Nilai koefisien variabel beban kerja (b3) sebesar 1,037, yang berarti setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,037.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa:
   a) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
   b) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
   c) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
3. Berdasarkan hasil uji F:

   Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. X.
4. Berdasarkan koefisien determinasi:

   Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,791. Artinya, kontribusi variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,1%, sedangkan 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan variabel paling dominan:

   Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel beban kerja memiliki nilai tertinggi sebesar 1,185 dibandingkan kepuasan kerja (-0,256) dan lingkungan kerja (-0,088). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis awal yang menduga lingkungan kerja sebagai variabel paling dominan tidak terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *6*(1), 96–102. https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233

Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). PENGARUH

LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTARESTAR GLOBAL KREATIFINDO. *JURNAL ECONOMINA*, *2*(11), 3351–3369. https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cetakan ke 1). Alfabeta.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21: Update PLS Regresi* (7th ed.). Universitas Diponegoro.

Islami Ariffaeni, N., Suryanti, R., Agung Cendekiawan, K., Eko Ardianto, R., & Risal Tawil, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *8*(2).

Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2025). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Sewing PT. TPINC JAKARTA). *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *8*(1), 28. https://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.33175

Maisaroh, D., & Trisnowati, J. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. KARANGANYAR INDO AUTO SYSTEMS. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, (4), 368–377.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). PT Raja Grafindo Persada.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110.

Octaviani, N., Dasmadi, & Ria Safitri, U. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAHABAT UNGGUL INTERNASIONAL KABUPATEN SEMARANG. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi.*, *9*(1), 111–118.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* (Global Edition). Pearson Education Limited.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Refika Aditama.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, *5*(2), 83–98.

Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 2793–2798. https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392

STIE Wijaya Mulya Surakarta. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi STIE Wijaya Mulya Surakarta.* Surakarta: STIE Wijaya Mulya Surakarta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja* (Edisi ke-2). Harapan Press.

Vidia Mutiara. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, (1), 270–283.

Widya Nastiti, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA PT FUBORU INDONESIA.

SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, *1*(11), 2337–2348. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.343

Wijaya, H., Fakultas, D., Stie, E., Sekayu, R., Susanty, E., & Stie, M. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN (STUDI KASUS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN MUSI BANYUASIN)*.