MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei pada Karyawan bagian Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya)

Hafizh Ali Imaduddin[1], Barin Barlian [2], Ai Kusmiati Asyiah [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
ha392768@gmail.com , barinbarian@unper.ac.id, aikusmiati@unper.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of workload and work environment on employee performance at PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. The research method used is a quantitative method with a approach involving 144 respondents who are sewing department employees. The type of data used is primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this test prove that workload and work environment have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Workload has a significant partial effect on employee performance at PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Work environment has a significant partial effect on employee performance at PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif pendekatan terhadap 144 responden yang merupakan karyawan bagian penjahit. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia industri di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. SDM merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga perusahaaan harus mampu mengelola dan memanfaatkannya secara optimal. Menurut Donny (2022), sumber daya manusia yang berkualitas menjadi komponen utama dalam menentukan baik atau buruknya suatu organisasi. Perusahaan juga dituntut untuk bekerja secara efisien dan produktif agar dapat bersaing secara kompetitif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Seiring dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, manajemen SDM perlu terus beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, perubahan demografi, serta pergeseran nilai-nilai dalam masyarakat (Muktamar et al., 2024).

PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakaian muslim, khususnya gamis. Berdasarkan data produksi tahun 2023, perusahaan mengalami fluktuasi produksi dari bulan ke bulan, dengan tingkat pencapaian kinerja karyawan yang juga tidak stabil. Skor tertinggi kinerja tercatat pada bulan Maret, sedangkan skor terendah terjadi pada bulan September. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target produksi yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang optimal. Berdasarkan data beban kerja, sebagian besar bulan realisasi produksi tidak mencapai target, yang menunjukkan adanya tekanan berlebih terhadap karyawan bagian produksi.

Tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia menjadi salah satu faktor utama penurunan kinerja. Kekurangan tenaga kerja akibat cuti, sakit, atau pengunduran diri menyebabkan pekerjaan semakin berat bagi karyawan yang tersisa, sehingga efisiensi kerja menurun. Selain itu, kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja berlebihan juga berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja pun menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Berdasarkan temuan lapangan, kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya masih belum optimal, seperti pencahayaan yang kurang memadai, sirkulasi udara yang kurang baik, serta hubungan kerja antar karyawan dan dukungan atasan yang masih rendah.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas, meningkatkan stres kerja, dan memperbesar risiko kelelahan. Menurut Husna L. (2024), lingkungan kerja mencakup kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, jelas bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian target produksi dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya)”.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Beban Kerja
Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rochman, 2021). Dalam konteks penelitian ini, beban kerja mencakup beberapa indikator penting, antara lain target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada produktivitas dan kinerja individu.

Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi seseorang, baik secara individu maupun kelompok (Prasetyo, 2021). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, warna, ventilasi, dan kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar karyawan, dukungan atasan, konflik, dan program pengembangan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membantu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menurunkan produktivitas.

Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum serta sesuai etika dan moral (Burhannudin et al., 2019). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai target organisasi, sehingga menjadi faktor penting dalam keberhasilan perusahaan..

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian
Penelitian ini direncanakan di PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Cukang, RT 01/05, Tanjung, Kecamatan Kawalu Tasikmalaya, Jawa Barat 46182.

Populasi dan Sampel
Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yang berjumlah 284 orang, terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan (Candra Susanto et al., 2024).
Sampel
Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, yaitu teknik yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen populasi untuk terpilih menjadi sampel (Mahagiyani & Sugiono, 2024).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh hasil perhitungan sebanyak 73,96 dan dibulatkan menjadi 74 responden sebagai jumlah sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilaksanakan pengujian selanjutnya maka dilakukan pengujian kebenaran data dan konsisten data seperti berikut:

1. Uji Validitas

Penelitian melakukan pengujian validitas dengan penggunaan aplikasi SPSS Versi 25. Penulis melakukan penyebaran kuesioner pernyataan kepada karyawan bagian Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya sebanyak 74 orang. Pengujian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid.
b. Jika sig < 0,05 maka pernyataan tersebut valid.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X1_1	0,831	0,000	Valid
X1_2	0,800	0,000	Valid
X1_3	0,721	0,000	Valid
X1_4	0,750	0,000	Valid
X1_5	0,853	0,000	Valid
X1_6	0,741	0,000	Valid
X1_7	0,812	0,000	Valid
X1_8	0,791	0,000	Valid

Sumber Hasil dari olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 dari uji validitas mengenai Beban Kerja (X1) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas.sehingga uji validitas Beban Kerja tepenuhi (valid).

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
X2_1	0,857	0,000	Valid
X2_2	0,801	0,000	Valid
X2_3	0,752	0,000	Valid
X2_4	0,821	0,000	Valid
X2_5	0,852	0,000	Valid
X2_6	0,842	0,000	Valid
X2_7	0,840	0,000	Valid
X2_8	0,873	0,000	Valid

Sumber Hasil dari olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel 4.2 dari uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas.sehingga uji validitas Lingkungan Kerja tepenuhi (valid).

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	Signifikansi	Keterangan
Y_1	0,819	0,000	Valid
Y_2	0,810	0,000	Valid
Y_3	0,828	0,000	Valid
Y_4	0,809	0,000	Valid
Y_5	0,762	0,000	Valid
Y_6	0,827	0,000	Valid
Y_7	0,836	0,000	Valid
Y_8	0,828	0,000	Valid

Sumber Hasil dari olah data primer dengan SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dari uji validitas mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian data melalui SPSS versi dengan perbandingan nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas.sehingga uji validitas Kinerja Karyawan tepenuhi (valid).

2. Uji Reliabilitas

SPSS Versi 25 digunakan dalam uji reliabilitas data penelitian ini. Ketika *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 data dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 4
Reliability Variabel (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	8

Berdasarkan Table 4.4 nilai reliabilitas untuk valiabel Beban Kerja (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,912*. Hal ini menunjukkan bahwa variable Beban Kerja reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

Tabel 4. 5
Reliabilitas Variabel (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	8

Berdasarkan Table 4.5 nilai reliabilitas untuk valiabel Lingkungan Kerja (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,935*. Hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. 6
Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	8

Berdasarkan Table 4.6 nilai reliabilitas untuk valiabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *cronchbach alpha* > *0,60* sebesar *0,927*. Hal ini menunjukkan bahwa variable Kinerja Karyawan reliable dikarenakan nilai reliabilitasnya > *0,60*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Salah satu metode untuk menentukan apakah data penelitian dapat diuji menggunakan regresi berganda adalah uji asumsi klasik, yang melibatkan sejumlah tes normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
arameters[a,b]		
	ation	2,4
eme Differences		
istic		
ig. (2-tailed)		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.

Berdasarkan Pengujian normalitas *Kolmogrov-Smirnov* melalui pengolahan data SPSS mendapatkan hasil berupa terjadi signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Artinya model distribusi yang terjadi adalah normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	2,353	1,716		1,371	,175		
	Beban Kerja	,575	,128	,513	4,510	,000	,315	3,176
	Lingkungan Kerja	,349	,108	,368	3,239	,002	,315	3,176

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 25.

Pengujian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 dimana peneliti memperhatikan VIF dan nilai toleransi. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

Hasil pengujian uji multikoliniearitas dari pengelolaan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.41 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai VIF 3,176 < 10 dan Lingkungan Kerja 3,176 < 10. Kemudian pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Beban Kerja 0,315 > 0,10 dan Lingkungan Kerja 0,315 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikoliniearitas sehingg uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas dilihat pada tabel 4.50 sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,873	1,043		,837	,405
	Beban Kerja	,027	,078	,074	,350	,727
	Lingkungan Kerja	,016	,066	,052	,246	,807

a. Dependent Variable: abs res

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.

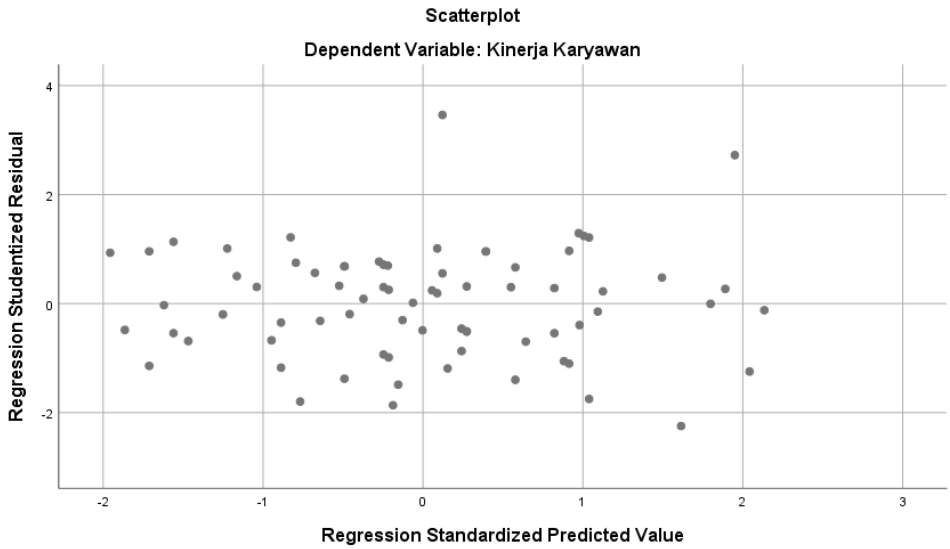
Berdasarkan Tabel 4.42 diketahui bahwa nilai signifikansi Beban Kerja adalah 0,727 > 0,05 dan Lingkungan Kerja adalah 0,807 > 0,05 maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Maka uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *Scatter Plot*. *Scatter Plot* adalah grafik yang menampilkan hubungan antara variabel independen dan residual.

Kebijakan atau kriteria penilaian *Scatter Plot*:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

a. Titik-titik pada scatter plot menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal (Y = 0).
b. Tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, bergelombang, atau melengkung.
c. Sebaran titik relatif merata di seluruh rentang nilai X atau prediksi.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.
Interpretasi: Titik-titik pada *scatter plot* tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu horizontal *(SRESID = 0)*, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi
Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :
a. Angka D-W di bawah -2 berarti autokorelasi positif.
b. Angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
c. Angka D -W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843[a]	,711	,703	2,447	1,635

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.

N = 74
DW = 1.635
dL = 1.5677
dU = 1.6785
Hasil = -2 ≤ 1.635 ≤ +2

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS menunjukkan nilai DW 1,635 > -2 DW 1,635 < +2. Untuk itu, penelitian dan pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri

Tabel 4. 11
Hasil Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,353	1,716		1,371	,175
	Beban Kerja	,575	,128	,513	4,510	,000
	Lingkungan Kerja	,349	,108	,368	3,239	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Y=2,353+0,575X1+0,349X2+e

Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,353 menunjukkan bahwa apabila beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 2,353.
2. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,575 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,575 satuan, dan hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan. Dengan kata lain, beban kerja memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,349 juga memiliki arah hubungan positif signifikan. Maka apabila lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan akan meningkat juga sebesar 0,349 begitupun sebaliknya.

Tabel 4. 12
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estim

s: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.45 yang diperoleh sebesar 0,843 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif yang sangat kuat antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan berada diantara

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

0,80 – 1.000. Dimana jika Beban Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat atau menurut secara bersamaan maka Kinerja Karyawan juga cenderung meningkat atau bahkan menurun.
Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2) pada Tabel 4.45 bernilai sebesar 0,711 maka perhitungan koefisien determinasi [KD = 0,711 x 100% = 71,1%] maka dapat dikatakan pengaruh Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 71,1%, sedangkan sisanya (100% - 71,1%%) yaitu 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian seperti kompenasasi, budaya organisasi, penghargaan dan pengakuan, kepemimpinan dan gaya manajemen, peluang pengembangan karier, kesempatan untuk belajar dan berkembang dan kepuasan kerja.
Selanjutnya diperoleh hasil dari uji hipotesis dengan uji signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada table 4.46 sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Hipotesis

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046,653	2	523,326	87,363	,000[b]
	Residual	425,307	71	5,990		
	Total	1471,959	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari Tingkat α = 0,05. Dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka kaidah keputusan adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil penelitian yang didapat juga sejalan dengan beberapa temuan dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh (Bimantara et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif. Hasil yang serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh (Pricelda & Pramono, 2021), di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa pengaruh simultan dari kedua variabel tidak selalu signifikan. Selanjutnya, penelitian oleh (Olivia et al., 2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Hasil ini mengartikan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial mungkin cukup kuat ketika diuji secara simultan, sebagaimana hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjiwulan Putra Mandiri

Tabel 4. 14
Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2,353	1,716		1,371	,175			
Beban Kerja	,575	,128	,513	4,510	,000	,818	,472	,288
Lingkungan Kerja	,349	,108	,368	3,239	,002	,793	,359	,207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengoilahan SPSS Versi 25

Sumber : Hasil Pengoilahan SPSS Versi 25

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.47 yang diperoleh yaitu sebesar 0,472. Nilai koefisien korelasi positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukan bahwa ada keterikatan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam kategori cukup kuat yang dimana berada dalam kategori 0,40-0,599. Sedangkan besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dihitung dengan menggunakan rumus [Kd = R^2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = (0,472)x100%] = 47,2%. Korelasi tersebut bernilai sebesar 47,2% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja.

Derajat signifikansi pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di lihat dengan komprasi nilai signifikansi. Hasil perhitungan beban kerja mempunyai nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima. Pengujian hipotesis secara parsial tersebut memperlihatkan beban kerja secara parsial berpengrauh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Tjiwulan Putra Mandiri

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2,353	1,716		1,371	,175			
Beban Kerja	,575	,128	,513	4,510	,000	,818	,472	,288
Lingkungan Kerja	,349	,108	,368	3,239	,002	,793	,359	,207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengoilahan SPSS Versi 25

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) pada Tabel 4.45 yang diperoleh yaitu sebesar 0,359. Nilai koefisien korelasi positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukan bahwa ada keterikatan hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam kategori rendah yang dimana berada dalam kategori 0,20-0,399. Sedangkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dihitung dengan menggunakan rumus [Kd = R^2 x 100%] maka memiliki hasil sebesar [Kd = (0,359)x100%] = 35,9%. Korelasi tersebut bernilai sebesar 35,9% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja.

Dengan membandingkan nilai-nilai signifikansi, seseorang dapat memastikan tingkat signifikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan lingkungan kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mempunyai nilai signifikasi 0,002 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan Ha ditolak dan Ho diterima. Hasil uji hipotesis secara parsial tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri, dapat disimpulkan bahwa secara umum ketiga variabel berada dalam kategori cukup. Penilaian terhadap indikator beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas, kesehatan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas tepat waktu serta mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, penilaian terhadap indikator lingkungan kerja juga menunjukkan kategori cukup, yang berarti kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat, dan produktivitas. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga berada pada kategori cukup, yang menandakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran vital dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri. Secara parsial, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengelolaan beban kerja maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Begitu pula lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

1. Abubakar, D. D. H. R., & M.A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. https://doi.org/6237816259, 9786237816256
2. Adhari I. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Eds. Ayu Lestari And Tim Kiara Media. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
3. Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 83–93. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16
4. Amran, F. W., Ghazali, H., & Hashim, S. (2019). Influence of Working Environment, Workload and Job Autonomy towards Job Stress: A Case of Casual Dining Restaurant Employees in Klang Valley, Malaysia. Malaysia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(5), 744–755. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i5/6003
5. Aqil, A. D. C. (2020). Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit. Jurnal Ilmiah Pamenang, 2(2), 1–6. https://doi.org/10.53599/jip.v2i2.58

6. Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. Jurnal Sains Dan Seni ITS, 11(1). https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483
7. Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). Repository.Uinjkt.Ac.Id, 14–15. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976
8. Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. Prosiding Seminar Nasional UNIMUS, 4, 61–69. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5
9. Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. Emba, 9(4), 1261–1271.
10. Budiasa, i K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia.
11. Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191. https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425
12. Cahyani, Astiti, & Adhika. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Sak Ade Asli Gianyar. Jurnal Emas, 3(9), 51–70. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf
13. Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). Jurnal Ilmu Multidisplin, 3(1), 1–12. https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504
14. Christiyanto, A. (2020). lingkungan kerja fisik. 12–39.
15. Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. International Journal Management and Economic, 3(2), 09–15. https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284
16. Donny., dkk R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue February). https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/408616-manajemen-sumber-daya-manusia-tinjauan-k-676e9043.pdf
17. Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si · Dra. Sri Hartati, M. S. (2019). Metodologi Penelitialn Sosial.