

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Sewing PT. TPINC JAKARTA)

Abdul Khafid^{1*)}; Nadhia Khoirunisa²⁾

¹⁾ abdul.khafidz3@gmail.com, Universitas Selamat Sri (UNISS), Jl. Soekarno Hatta Km 03. Gondoarum, Jambearum Kec Patebon Kabupaten Kendal, Jawa Tengah, Indonesia

²⁾ Nadhiakhoirunisa8@gmail.com, Universitas Selamat Sri (UNISS), Jl. Soekarno Hatta Km 03. Gondoarum, Jambearum Kec Patebon Kabupaten Kendal, Jawa Tengah, Indonesia

Article Informatin:

Keywords:

*Work Environment;
Job Satisfaction;
Workload;
Employee Performance;*

Article History:

Received : March 15, 2025
Revised : April 28, 2025
Accepted : April 29, 2025

Article Doi:

<http://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.33175>

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data collection was carried out through a questionnaire. The population in this study was 125 people, namely all employees who work specifically in the Sewing Department, while the sampling method used the Slovin method, with a sample of 95 people. Data analysis used multiple linear regression methods. The results of the analysis showed that partially the variables of Work Environment (significance 004), Job Satisfaction (significance 000) and Workload (significance 001) had a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the three variables had a significant effect with an Fcount value of 17.207 > Ftable 2.70 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R²) of 36.2% explains that the influence of the independent variables is quite representative of some variations in employee performance, while the rest is influenced by other variables. The company management is expected to focus on strategies to improve these three aspects in order to increase employee productivity and performance.

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan berkompetisi untuk memenangkan persaingan industri. Dalam memenangkan persaingan yang ketat tersebut, perusahaan dituntut untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan *asset* penting bagi perusahaan guna mencapai keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan industri. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan harus dikelola secara efektif dan efisien, sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Menurut Sherlie & Hikmah, (2020) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Rahayu, (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Lestari & Ghaby, (2018) menyatakan

lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Rahmawati & Liswandi, (2022) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Prasetyo, 2021) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko. Menurut Konopaske, Robert; Ivancevich, John; Matesson, (2022) Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik dan sosial yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja individu dan kelompok, serta pengambilan keputusan dan interaksi antar karyawan. Lingkungan ini mencakup baik elemen yang bersifat internal seperti kebijakan perusahaan maupun eksternal seperti regulasi pemerintah. Prayogo, (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. Munandar dalam Budiasa (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Moekijat, (2008) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Menurut Rohman & Ichsan, (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Menurut Nurkhasanah, (2022) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. PT. Tpin Trading Jakarta dituntut untuk terus mengembangkan produknya agar lebih dikenal di dalam negeri maupun luar negeri. Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan berdampak pada kelangsungan perusahaan, maka dari itu PT. Tpin Trading Jakarta sudah seharusnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja dan masih banyak yang lain.

Berdasarkan fenomena dilapangan, didapatkan data bahwa kinerja karyawan PT. Tpin Trading Jakarta khususnya di Departemen *Sewing* menurun, hal ini dibuktikan dengan adanya data hasil rencana produksi dan pencapaian hasil produksi di Departemen *Sewing*.

Tabel 1. Hasil Produksi Departemen *Sewing*

MONTH	TARGET (Pcs)	ACTUAL (Pcs)	GAP (Pcs)
January	1.675.000	1.550.000	125.000
February	1.590.250	1.440.350	149.900
March	1.450.985	1.320.675	130.310
April	1.300.780	1.125.650	175.130
May	1.245.750	1.110.290	135.460
June	1.825.255	1.681.850	143.405
July	1.423.315	1.242.605	180.710
August	1.749.220	1.394.332	354.888
September	1.285.460	1.167.009	118.451

October	1.920.720	1.825.218	95.502
November	1.572.180	1.448.240	123.940
December	1.191.210	1.016.990	174.220

Sumber : Data Jumlah Produksi Departemen *Sewing* 2024

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa jumlah produksi yang dihasilkan perusahaan pada setiap bulannya tidak pernah mencapai target dan cenderung menurun, hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal, sehingga berpengaruh pada tidak tercapainya target produksi perusahaan. Hal ini harus mendapat perhatian khusus dari Manajer PT.Tpinc Trading Jakarta. Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tiga hal tersebut yang perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja yang baik dan memuaskan tentunya akan sangat mempengaruhi cara pandang dan sikap seorang karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di Perusahaan PT.Tpinc Trading Jakarta yang berlokasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma Semarang, khusus di Departemen *Sewing* dengan keseluruhan jumlah karyawan 125 orang, sebagai jumlah populasi dalam penelitian ini. Perusahaan tersebut bergerak di bidang industri garmen.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Menurut Desler, (2015) Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial dan psikologis tempat dimana seseorang melakukan pekerjaannya. Lingkungan ini mencakup baik aspek yang tampak, seperti fasilitas fisik maupun aspek yang lebih abstrak seperti budaya organisasi dan hubungan antar karyawan. Menurut Amalia (2024) Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar individu yang dapat mempengaruhi efektivitas, kenyamanan dan motivasi kerja seseorang meliputi lingkungan fisik, sosial serta dukungan organisasi yang ada di dalam tempat kerja.

Prasetyo, (2021) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oktavia & Fernos, (2023) Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Utami, (2018)

Menurut Auradriana (2025) Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi, (2019) sedangkan Handoko&Hani, (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang ada di dalam lingkungan kerja.

Menurut Saputra, (2024) Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Hariadi (2025) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta memdiasi pengaruh penilaian kinerja terhadap pegawai.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Mangkunegara, (2009) Beban kerja adalah jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Rohman&Ichsan, (2021) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak

berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang efektif dalam organisasi sangat penting untuk memastikan karyawan tetap produktif dan tidak mengalami stres yang berlebihan, oleh karena itu beban kerja harus selalu dievaluasi dan disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja yang ada Menurut. Sedarmayanti, (2019) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu yang ditentukan. Dalam konteks ini beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus dilakukan, tetapi juga dengan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti kemampuan, kapasitas dan waktu yang tersedia.

Menurut Tarwaka, (2014) beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara kapasitas kerja individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stress, kelelahan dan penurunan produktivitas kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Khafid & Putra, (2023) Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas. Hasil ini dapat dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Capaian yang dimaksud tentunya harus sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam pekerjaan mereka masing-masing, tercapainya kinerja karyawan yang baik, tentunya memiliki dampak domino yang luas, selain karyawan tersebut dapat menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik, dengan kinerja yang baik juga menjadikan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Menurut Rerung, (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinaga, (2020) Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan instrumen pengukuran untuk memperoleh data berupa angka, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menemukan pola hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti Amalia et al., (2024) Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tpinc Trading Jakarta. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner yang bersumber pada karyawan di PT Tpinc Trading Jakarta yang beralamat di JL. Tambakharjo, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah. Adapun perolehan sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal yang relevan dan laporan tertulis dari objek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT.Tpinc Trading Jakarta khususnya di bagian *sewing* yang berjumlah 125 karyawan Menurut.Sugiyono, (2010) Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Arikunto, (2022) Populasi adalah keseluruhan objek atau elemen yang dijadikan sasaran penelitian. Populasi ini bisa berupa individu, kelompok atau hal lain yang memiliki ciri-ciri khusus yang sesuai dengan fokus penelitian. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara yang sistematis agar dapat mewakili karakteristik populasi secara akurat, sehingga hasil penelitian dapat *digeneralisasikan*. Menurut Sugiyono, (2022),sedangkan penentuan Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Slovin* dimana metode ini yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian *statistik* , metode ini memberikan cara praktis dalam menentukan ukuran sampel yang memadai dengan *margin of error* yang dapat diterima. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 karyawan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas (X1)

Correlations						
(2022		X1.1	X1.2	X1.3	TotalX1	
	Pearson Correlation	568	,651	,533	,1	
TotalX1.	Sig. (2-tailed)	000	,000	,000		
	N	95	95	95	95	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5 TotalX2

TotalX2	Pearson Correlation	,331	703	,455	,651**	349	1
	Sig. (2-tailed)	,001	000	,000	,000	001	
	N	95	95	95	95	95	95
		X3.1	X3.2	X3.3	TotalX3		
TotalX3	Pearson Correlation	389	,763	789	,1**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	000			
	N	95	95	95	95		
		Y.1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
TotalY	Pearson Correlation	,369**	,691**	,355**	446	650	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	000	
	N	95	95	95	95		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan data dari tabel 1.1 diperoleh hasil uji validitas dari semua indikator pada setiap variable dalam penelitian ini adalah Valid. Dapat dilihat dari hasil tabel tersebut yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai significant lebih kecil dari 0,05

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	X1
,673	4	
Cronbach's Alpha	N of Items	X2
660	6	
Cronbach's Alpha	N of Items	X3
736	4	
Cronbach's Alpha	N of Items	Y
663	6	

Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliable, dapat dilihat pada nilai alpha koefisien tiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini Reliable.

Tabel.1.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	95

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,92482979
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,038
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,743

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated From data

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa N=95 Yaitu sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 95, nilai *kolmogorov-SmirnovZ* menunjukkan angka 0,681 dan *Asym Sig (2-tailed)* menunjukkan angka 0,743 sehingga dapat diketahui bahwa $0,743 > 0,05$ yang berarti nilai residual lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	8,140	2,075				3,922
1 Lingkungan Kerja	,048	,142	,034	2,341	,004	,720	1,388
Kepuasan Kerja	,362	,095	,360	3,789	,000	,778	1,285
Beban Kerja	,454	,137	,358	3,302	,001	,595	1,681

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat nahwasannya Nilai *tolerance* pada Variabel X1 0,720, X2 0,778 dan X3 0,595 lebih besar dari 0,10 . Sedangkan nilai VIF pada variabel X1 1,388. X2 1,285 dan X3 1,681 yang mana nilai VIF tersebut jauh lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,603	1,119		
1 Lingkungan Kerja	,017	,077	,028	,228	,820
Kepuasan Kerja	,072	,051	,164	1,393	,167
Beban Kerja	-,056	,074	-,102	-,760	,449

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,820 $> 0,05$. Variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,167 $> 0,05$ dan variabel Beban kerja sebesar 0,0449 $> 0,05$ yang berarti bahwa

ketiga variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedasititas.

Tabel 1.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,140	2,075		3,922	,000
1 Lingkungan Kerja	,048	,142	,034	2,341	,004
Kepuasan Kerja	,362	,095	,360	3,789	,000
Beban Kerja	,454	,137	,358	3,302	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.6, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,140 + 0,048X_1 + 0,362X_2 + 0,454X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijabarkan bahwa :

Konstanta (α)

Nilai konstanta dalam regresi ini ialah sebesar 8,140 bernilai positif yang berarti, jika variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak terjadi perubahan (X_1, X_2 dan X_3 bernilai 0) maka nilai variabel pada Kinerja Karyawan adalah sebesar 8,140. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,048 atau sebesar 4,8%, artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,048 atau 4,8%.

Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,362 atau sebesar 36,2%, artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1% maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,362 atau 36,2% sedangkan Koefisien regresi pada variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,454 atau sebesar 45,4% , artinya bahwa setiap kenaikan Beban Kerja 1% maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 45,4%

Tabel 1.7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	197,564	3	65,855	17,207	,000 ^b
1 Residual	348,267	91	3,827		
Total	545,832	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.7 $F_{tabel} = f(3;n-k) = f(3;95 - 3) = f(3;92) = 2,70$ dengan standar deviasi 5%. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($17,207 > 2,70$) dan tingkat *significant* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.8 Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,140	2,075		3,922	,000
1 Lingkungan Kerja	,048	,142	,034	2,341	,004
Kepuasan Kerja	,362	,095	,360	3,789	,000
Beban Kerja	,454	,137	,358	3,302	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data yang dioalah 2025

Berdasarkan tabel 1.8 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X10 hasil dari nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,341 dan nilai signifikansi 0,0004 dengan t_{tabel} sebesar 1,986, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena ($2,341 > 1,986$) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$) nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) hasil dari nilai t_{hitung} sebesar 3,789 dan nilai signifikansi 0,000 dengan t_{tabel} sebesar 1,986, artinya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena ($3,789 > 1,986$) dan ($0,000 < 0,05$), begitu juga pada variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hali ini dapat dilihat bahwa hasil nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu t_{tabel} sebesar 3,302 dan t_{tabel} 1,986 ($3,302 > 1,986$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Tabel 1.9 Hasil Koefisien Determinasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,341	1,956

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data yang diolah 2025

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 didapatkan hasil data melalui tabel yaitu nilai *R square* sebesar 0,362 atau 36,8 hal tersebut memiliki arti bahwa besaran pengaruh variabel bebas.Lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Diskusi

Pada penelitian ini hasil uji validitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,199 yang didapatkan dari r tabel N=95, maka dapat disimpulkan bahwa pada masing masing item pertanyaan adalah valid. Pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel bebas memiliki *Cronbac's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya nilai adalah t_{hitung} sebesar 2,341 dengan t_{tabel} sebesar 1,986 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,004 maka H1 “DITERIMA”. Selain itu hasil persamaan regresi linear berganda Lingkungan Kerja adalah 0,048 dengan arah positif. Dengan demikian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan PT Tpin Trading Jakarta dalam meningkatkan Lingkungan Kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja secara psikis dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya. Hasil ini membuktikan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan dan kebersihan maupun nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan manajerial serta budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihalo, (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berdampak secara langsung dan positif serta signifikan pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya nilai adalah t_{hitung} sebesar 3,789 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000 maka H2 “DITERIMA” Selain itu hasil persamaan regresi linear berganda

Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan PT Tpin Trading Jakarta dalam peningkatan Kepuasan Kerja karyawannya melalui pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), pemenuhan harapan, pencapaian nilai (*Value attainment*), Keadilan (*equity*) dan penciptaan budaya organisasi (*Organization culture*) karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, semangat kerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan Robbins, (2022), dan didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dengan adanya nilai t_{hitung} sebesar 3,302 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,986 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,001 maka H_3 "DITERIMA" "Selain itu hasil persamaan regresi linear berganda Beban Kerja adalah sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dan peningkatan beban kerja dalam batas yang wajar yang dilakukan manajemen PT. Tpin Trading Jakarta menunjukkan bahwa sistem pembagian kerja yang terstruktur dan jelas memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus, bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil. Dengan memperhatikan beban kerja sesuai kapasitas dan kompetensi karyawan serta memberikan pembayaran kompensasi yang tinggi sebagai bentuk penghargaan kepada karyawannya yang melakukan penambahan waktu kerja atau lembur (*Overtime*) mampu memberikan efek yang positif kaitannya dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurkhasanah, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan pencapaian target dan efisiensi kerja di lingkungan industri manufaktur.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yaitu F_{hitung} Sebesar 17,207 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,70 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi 0,000, ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Tpin Trading Jakarta dapat dilakukan melalui perbaikan dalam tiga aspek penting yaitu, manajemen perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap mendukung, kepuasan kerja terus dijaga dan beban kerja harus dikelola secara proporsional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tpin Trading Jakarta. Ketiga variabel tersebut secara simultan maupun parsial terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas. Kepuasan Kerja yang tinggi mendorong motivasi dan loyalitas, sedangkan Beban Kerja yang terukur mampu meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kinerja karyawan secara optimal, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara seimbang dan berkelanjutan. Ketiga aspek tersebut adalah Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan dan Beban Kerja.

REFERENSI

- Afandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Yogyakarta (ed.)). Zanava.
- Amalia, E. N., Widodo, E., Muttaqien, Z., & Halim, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN KEDIRI. *Commodities, Journal of Economic and Business*, 4(3), 154–168. <https://doi.org/10.59689/commo.v4i3.975>
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (n.d.). *Me to de p e n e l i t i a n k u a n t i t a t i f*.
- Arikunto. (2022). *Apa Itu Populasi dan Sampel dalam Penelitian*.
- Auradriana, F., Husainah, N., & Kerja, M. (2025). *AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA*. 8, 1495–1504.
- Desler. (2015). *manajemen sumber daya manusia* (14th ed.). salemba empat.
- Handoko, Hani, T. (2001). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. bfe.
- Hariadi, H., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1331–1344. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.3859>
- Khafid, A., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Justice Climate, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Solusi*, 21(3), 691. <https://doi.org/10.26623/slsi.v21i3.7176>
- Konopaske, Robert; Ivancevich, John; Matesson, M. (2022). *Organizational Behavior and Management*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosada.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. CV Pioner Jaya.
- Nurkhasanah, J. T. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5, 245–261.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Prasetyo, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Prestasi Kerja di Hotel Inna Garuda Yogyakarta. *Media Wisata*, 8(2). <https://doi.org/10.36276/mws.v8i2.193>
- Prayogo. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 496–506.
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Rahyu. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*.
- Rerung. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. CV Sains Media Indonesia.
- Robbins, S. & J. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). PEARSON.
- Rohman&Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2, 1–22.
- Saputra, A. (2024). *KARYAWAN*. 7, 15631–15640.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM. *MOTIVASI*, 5(1), 756. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2477>
- Sihaloho, R. D. (2019). *Oleh* : 9, 273–281.
- Sinaga. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *penelitian Kuantitatif*.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.