



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYIFA HARAPAN HIDUP SUKABUMI

Khoerunnisa

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

R.A. Kadarmanita

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

khoerunnisaica767@gmail.com , a.kadarmanita61@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the determinant factors that influence employee performance, both internal factors (workload) and external factors (work environment). In addition, this study also examines the effect of these two factors on employee performance, both partially and simultaneously, to determine the extent to which workload and work environment play a role in improving employee effectiveness. The research was conducted at PT Syifa Harapan Hidup, a company engaged in the health services sector, using a quantitative research method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents, while the data analysis techniques used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). Based on the results of the analysis, it was found that workload partially has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 41.8%, as evidenced by the t-test results ($t_{count} 11.047 > t_{table} 2.010$). The work environment also partially has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 29.1% ($t_{count} 8.259 > t_{table} 2.010$). Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 87.6% and F-test results showing $F_{count} 166.177 > F_{table} 3.195$. These results indicate that the better the workload management and the more conducive the work environment created by the company, the higher the employee performance will be*

Keywords: *Workload; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor determinan yang memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal (beban kerja) maupun faktor eksternal (lingkungan kerja). Selain itu, penelitian ini juga menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, untuk mengetahui sejauh mana peran beban kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Syifa Harapan Hidup yang bergerak di bidang jasa kesehatan, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,8%, dibuktikan melalui hasil uji t ($t_{hitung} 11,047 > t_{tabel} 2,010$). Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29,1% ($t_{hitung} 8,259 > t_{tabel} 2,010$). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,6% dan hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} 166,177 > F_{tabel} 3,195$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Kata Kunci: *Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu cara yang paling efektif untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan seberapa baik seseorang melakukan tugas mereka dan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Kualitas, kuantitas,

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYIFA HARAPAN HIDUP SUKABUMI

ketepatan, efektivitas, dan kemandirian adalah beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Mengevaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan proses kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan mengetahui bagaimana karyawan bekerja, organisasi dapat membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah. Berikut tabel kinerja karyawan pada PT. Syifa Harapan Hidup :

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan PT. Syifa Harapan Hidup

No	Indikator	Target	Penilaian		
			2021	2022	2023
1	Kualitas	100%	90%	87%	85%
2	Kuantitas	100%	82%	81%	80%
3	Ketepatan	100%	76%	78%	78%
4	Efektivitas	100%	89%	80%	76%
5	Kemandirian	100%	79%	79%	76%
Rata-Rata			83,2 %	81%	79%

Sumber: Data PT. Syifa Harapan Hidup Sukabumi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan selama periode 2021 hingga 2023 mengalami tren penurunan. Dari seluruh indikator yang diukur, indikator efektivitas kerja menunjukkan penurunan paling signifikan dibandingkan indikator lainnya. Pada tahun 2021 efektivitas kerja karyawan berada di angka 89%, kemudian menurun menjadi 82% pada tahun 2022, dan kembali menurun hingga 76% pada tahun 2023. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target perusahaan, yaitu 100%. Penurunan efektivitas kerja ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya, waktu, serta prosedur kerja untuk mencapai hasil optimal belum berjalan maksimal. Situasi ini dapat mencerminkan adanya beban kerja yang tinggi, kurangnya fokus, atau lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan efektivitas dan kinerja karyawan secara umum, agar perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat dalam meningkatkan produktivitas di masa mendatang

Tabel 1. 2
Pra Survei Beban Kerja PT Syifa Harapan Hidup

	Indikator	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
			S	%	TS	%	
1	Kondisi pekerjaan	Saya selalu mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	18	72	7	28	25
2	Penggunaan waktu kerja	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan	19	76	6	24	25
3	Target Yang Harus dicapai	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan	5	20	20	80	25

Sumber: Data Olahan Pra Survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menyatakan bahwa sebagian besar karyawan PT Syifa Harapan Hidup merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang mengaku sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan serta masih bekerja di luar jam istirahat. Namun demikian, meskipun beban kerja dirasakan berat, mayoritas karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Artinya, beban kerja yang ada memang menekan, tetapi karyawan masih berusaha menjaga kinerja agar sesuai dengan harapan perusahaan

Tabel 1. 3
Data Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Aspek	Jawaban Responden	
		Kurang Baik	Baik
1	Penerangan	15	10
2	Suhu Udara	18	7
3	Kebisingan	9	16
4	Penggunaan Warna	20	5
5	Ruang yang Dibutuhkan	18	7
6	Kemampuan untuk Bekerja	9	16
7	Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya	11	14

Sumber: Data Pra Survei PT. Syifa Harapan Hidup Sukabumi

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai pra survei lingkungan kerja di PT Syifa Harapan Hidup, terdapat dua indikator yang memperoleh hasil dengan persentase “kurang baik” tertinggi, yaitu pada aspek penerangan dan penggunaan warna. Pada aspek penerangan, sebanyak 15 responden menyatakan bahwa kondisi pencahayaan di tempat kerja masih kurang optimal. Penerangan yang tidak merata atau terlalu redup dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam melihat dokumen maupun alat kerja dengan jelas, sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi dan memperlambat penyelesaian tugas. Pencahayaan yang tidak memadai juga dapat memicu kelelahan mata serta menurunkan tingkat kenyamanan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo dalam (Siregar & Linda 2022), beban kerja adalah metode determinasi durasi kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk bertugas, memakai serta menuntaskan profesi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Menurut Muhammad Mahfudz (2017), menyatakan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu

Lingkungan Kerja

Menurut Prasetyo dalam (Marisya, 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan

bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Kinerja Karyawan

Menurut Sudaryono dalam (Prasetyo & Marlina, 2019), menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Sedangkan Menurut Mangkunegara dalam (Hustia, 2020) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018;13), data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme, di mana data yang diperoleh berupa angka yang dapat diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis dan menghitung, terkait dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Untuk melakukan penelitian dengan baik dan sistematis, diperlukan persiapan yang matang. Penelitian pada PT. Syifa Harapan Hidup bertujuan untuk memberikan gambaran lengkap tentang subjek yang diteliti sehingga kesimpulan dari penelitian hanya berlaku untuk subjek tersebut

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No. Pernyataan	Beban Kerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,872	0,2787	Valid
2	0,862	0,2787	Valid
3	0,886	0,2787	Valid
4	0,890	0,2787	Valid
5	0,856	0,2787	Valid
6	0,827	0,2787	Valid
7	0,806	0,2787	Valid
8	0,789	0,2787	Valid
9	0,856	0,2787	Valid
10	0,806	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$ Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X_1 valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No. Pernyataan	Lingkungan Kerja		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,830	0,2787	Valid
2	0,786	0,2787	Valid
3	0,799	0,2787	Valid
4	0,820	0,2787	Valid
5	0,856	0,2787	Valid
6	0,798	0,2787	Valid
7	0,861	0,2787	Valid
8	0,760	0,2787	Valid
9	0,782	0,2787	Valid
10	0,803	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYIFA HARAPAN HIDUP SUKABUMI

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X_2 valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian..

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Kinerja Karyawan		Keterangan
	R Hitung	R Tabel	
1	0,824	0,2787	Valid
2	0,832	0,2787	Valid
3	0,841	0,2787	Valid
4	0,750	0,2787	Valid
5	0,766	0,2787	Valid
6	0,791	0,2787	Valid
7	0,801	0,2787	Valid
8	0,788	0,2787	Valid
9	0,821	0,2787	Valid
10	0,832	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Y valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas X_1, X_2 dan Y

Item	Cronbach's Alpha	R_{tabel}	Keputusan
X_1	0,955	0,60	Reliabel
X_2	0,941	0,60	Reliabel
Y	0,940	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.15 tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variable reliabel. Hal ini menunjukan dengan nilai *croncach alpha* > dari 0,60 dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,377998055	
Most Extreme Differences	Absolute	,058	
	Positive	,051	
	Negative	-,058	
Test Statistic			,058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,949	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,943
		Upper Bound	,955

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah (2025)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYIFA HARAPAN HIDUP SUKABUMI

Berdasarkan output pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikaji berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,5561	1,868	2,978	,005		
	Beban Kerja	,417	,028	,780	14,902	<,001	,963
	Lingkungan Kerja	,451	,034	,690	13,182	<,001	,963

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk nilai *tolerance* 0,963 atau $> 0,10$ sedangkan VIF sebesar 1,039 atau $\leq 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,876	,871	1,407	2,103
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komunikasi(X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : Data primer diolah (2025)

Maka diperoleh hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah $1,6283 < 2,103 < 2,3717$ atau $du < dv < 4 - du$, berdasarkan output tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi positif atau negatif, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 20
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,931	1,048		1,843
	Beban Kerja	-,024	,016	-,220	-1,516
	LingkunganKerja	,003	,019	,021	,144

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data pimer diolah (2025)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SYIFA HARAPAN HIDUP SUKABUMI

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X_1 dan X_2 nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas. Sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,561	1,868		2,978	,005
	Beban Kerja	,417	,028	,780	14,902	<,001
	Lingkungan Kerja	,451	,034	,690	13,182	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

1. Konstanta sebesar 5,561 artinya jika beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 5,561.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,417 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,417, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara beban kerja dengan kinerja karyawan
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,451 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan harga mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,451, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,936 ^a	,876	,871	1,40699	,876	166,177	2	47	<,001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000, sehingga dapat disimpulkan hubungan antara variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) **sangat kuat** dan memiliki nilai sig. F change sebesar $<0,000$ atau $< 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 30
Hasil Uji Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,871	1,40699

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi antara beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar R square (R^2) 0,876, artinya beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 87,6% dan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 31
Hasil Uji t X_1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,629	2,320		<,001
	Beban Kerja	,346	,059	,647	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Dari tabel Coefficients^a diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t_{hitung} 11,047 > t_{tabel} 2,010 atau nilai Sig 0,000 < 0,001 maka H_{01} , ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 32
Hasil Uji t X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,491	3,086		<,001
	Lingkungan Kerja	,353	,080	,539	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2025)

Dari tabel Coefficients^a diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t_{hit} 8,259 > t_{tabel} 2,010 atau nilai Sig 0,000 < 0,001 maka H_{01} , ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 33
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,937	2	328,969	166,177	<,001
	Residual	93,043	47	1,980		
	Total	750,980	49			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data primer diolah (2025)

Dari tabel Anova^a diatas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara bersama-sama dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 166,177 > F_{tabel} 3,195$ atau nilai Sig $0,000 < 0,001$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syifa Harapan Hidup Sukabumi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 25,629 + 0,346 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 41,8%. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,047 > 2,010$), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,001$, sehingga H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syifa Harapan Hidup
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 25,491 + 0,353 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,539 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 29,1%. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,259 > 2,010$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,001$, sehingga H_2 diterima. Ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syifa Harapan Hidup Sukabumi
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 5,561 + 0,417 X_1 + 0,451 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 87,6%. Hal ini berarti 87,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($166,177 > 3,195$), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,001$, sehingga H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, citra beban kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syifa Harapan Hidup Sukabumi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Hasibuan, Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Imam Ghozali (2017) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber DayaManusia (teori dan praktik). Depok : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). pt raja grafindo persada.
- Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. 2019. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati. Metodologi Penelitian Sosial, 2019. Media Sahabat Cendekia.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit Nem.
- Ruyatnasih, Yaya dan Litya Megawati. 2018. Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus Edisi 2. Yogyakarta: CV. Absolute Media.
- Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta.

Jurnal

- Afriliani, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang tahun 2017. *Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 5(1), 2686-2344.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kaos GL Dergisi*, 2(75), 147–154.
- Dinda Adelia, Nur Putri Cahyaningsih, Nabella Nur Afiyah, & Indah Rizki Maulia. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 123–139. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.299>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Hamdi, H. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155–163. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i2.332>

- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70–88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 365–378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41914>
- Nurdin, A., Valentino, F., Baskoro, E., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Semarang, U., Semarang, K., Kerja, D., & Kerja, K. (2023). Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Rahman, M. A. (2019). *Model Konseling Islam untuk Rehabilitasi Korban Penyalahgunaan Narkoba*. *Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*. Vol. 7 No.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Siagian, S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, MHD. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). *Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya*

- Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa* , 2(1), 24–33.
- V. Veritia, L. Sularmi, F.A. Hayati., (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economics, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(4), 405. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25390>
- Yusuf Taufik, Farina Jessen Yap, & Free Antonius Simanjuntak. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 230–244. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.182>**