



## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta

Adrian Julianda<sup>1\*</sup>, Kartika Yuliantari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [adrianjulianda19@gmail.com](mailto:adrianjulianda19@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Saunder Digital Asia Jakarta. Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas perusahaan. Beban kerja dan lingkungan kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan PT. Saunder Digital Asia Jakarta. Pengumpulan data menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak IBM SPSS 5 melalui uji t (persial) dimana nilai t hitung  $>$  t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f (simultan) kedua variabel yaitu kualitas layanan dan kemudahan penggunaan secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Saunder Digital Asia Jakarta.

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

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of workload and work environment on employee performance at PT. Saunder Digital Asia Jakarta. Excessive workload and an unfavorable work environment can negatively impact employee performance, ultimately affecting the company's productivity. Workload and work environment are important factors that can influence employee productivity and work quality. This study uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 50 employees of PT. Saunder Digital Asia Jakarta. Data collection utilized IBM SPSS 5 software through t-test (partial), where the calculated t-value was greater than the t-table value. This indicates that the workload variable does not have a significant influence on employee performance, while the work environment variable has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F-test (simultaneous), both variables, namely service quality and ease of use, simultaneously affect the performance of employees at PT. Saunder Digital Asia Jakarta.*

**Keywords:** Workload, Environment, Employee Performance



## Pendahuluan

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. 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. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subyektif (Nurhasanah et al., 2022).

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembedaan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan akan menyebabkan terjadinya *overstress* pada karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu (Hulu et al., 2022). Hal-hal yang sering terjadi serta membuat lingkungan kerja menjadi *toxic* adalah sistem kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga pekerjaan tersebut sangat membebani pegawai dan mengurangi waktu istirahat dan waktu liburan. Keadaan seperti ini tentunya sangat membebani pegawai dan dapat meningkatkan stress, apabila sudah terlalu stress akan memunculkan depresi. Keadaan depresi seperti ini dapat menurunkan produktivitas pegawai. Selain itu hubungan dengan atasan serta rekan sejawat juga sangat mempengaruhi produktivitas. Perilaku atasan kepada pegawai yang kasar dan memaksa akan menciptakan relasi yang tidak baik dengan pegawai sehingga pegawai akan selalu merasa takut dan cemas.

Mengingat luasnya aktivitas karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga efektivitas kerja maksimal jika tempat kerja nyaman, seorang karyawan akan merasa betah di tempat kerja jika mereka menikmati lingkungannya, yang akan memotivasi mereka untuk menjadi lebih produktif dan memungkinkan penggunaan waktu yang lebih efisien. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pegawai dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat dilihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut. Menurut Rivai kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sama halnya dengan pendapat Henry kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhasanah et al., 2022).



PT. Saunder Digital Asia Jakarta sendiri adalah perusahaan yang berlokasi di Ruko Golden Madrid Blok D No. 26 BSD City. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2017, PT. Saunder Digital Asia Jakarta sendiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi, khususnya dalam pengembangan solusi digital dan layanan perangkat lunak. Masalah lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta yaitu yang menunjukkan bahwa sirkulasi udara di dalam kantor kurang optimal, dan tingkat kebisingan di sekitar dianggap mengganggu. Dan terdapat masalah lain, yakni kelebihan jam kerja. Dengan kelebihan jam kerja tersebut terjadilah penurunan pada tingkat kinerja karyawan pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta.

## Metode

Menurut Sugiyono metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Asiva Noor Rachmayani, 2015). Menggunakan data sekunder berupa kuesioner yang akan disebar pada tanggal 6 Juli 2024. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Saunder Digital Asia Jakarta yang berjumlah 50 orang. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang dirancang untuk mengumpulkan data tanpa interaksi langsung antara peneliti dan responden. Dalam metode ini, peneliti merumuskan serangkaian pertanyaan yang dijawab oleh responden secara mandiri. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan informasi secara sistematis, sehingga peneliti dapat menganalisis tanggapan tanpa harus berkomunikasi langsung dengan partisipan. Menurut Sanusi Kuesioner melibatkan individu yang setuju untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Setelah data terkumpul, peneliti diminta untuk menganalisis dan mengolah informasi yang diperoleh (Sampul, 2021).

## Hasil dan Pembahasan

Data mengenai karakteristik responden dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner penelitian di PT. Saunder Digital Asia Jakarta. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh karyawan, dengan total 50 responden. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian diolah untuk keperluan analisis. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1 – 5. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri beban kerja dan lingkungan kerja, serta 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Karakteristik responden dibagi menjadi 2 yaitu laki – laki dan perempuan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki – Laki	46	93,9% %
Perempuan	4	6,1%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah tahun 2024

Dari tabel 1, terlihat bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 46 orang dengan presentase 93,9% dan perempuan berjumlah 4 orang dengan presentase 6,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki laki.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi(%)
20 – 30 Tahun	43	86%
31 – 40 Tahun	7	14%
<45 Tahun	0	0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah tahun 2024

Dari tabel 2, terlihat mayoritas responden berusia 20 – 30 tahun dengan persentase 86% sebanyak 43 orang, responden berusia 31 – 40 tahun dengan persentase 14% sebanyak 7 orang dan responden berusia <45 tahun sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karawan yang bekerja di PT. Mahestri Kriya Indonesia berusia 20 – 30 tahun.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dengan responden sebanyak 50 responden.

### Uji Validitas

Jika nilai R hitung < R tabel maka hasilnya tidak valid. Cara mencari nilai R tabel dengan N=50 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai R tabel statistik, maka diperoleh nilai R tabel sebesar 0,2353.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.799	0,2353	VALID
	X2.2	0.724	0,2353	VALID
	X3.3	0.783	0,2353	VALID
	X4.4	0.715	0,2353	VALID
	X5.5	0.738	0,2353	VALID
	X6.6	0.714	0,2353	VALID
	X7.7	0.785	0,2353	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0.754	0,2353	VALID
	X2.2	0.756	0,2353	VALID
	X2.3	0.798	0,2353	VALID
	X2.4	0.798	0,2353	VALID
	X2.5	0.758	0,2353	VALID
	X2.6	0.754	0,2353	VALID
	X2.7	0.763	0,2353	VALID
	X2.8	0.754	0,2353	VALID
	X2.9	0.755	0,2353	VALID
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.750	0,2353	VALID
	Y1.2	0.752	0,2353	VALID
	Y1.3	0.753	0,2353	VALID

Y1.4	0.753	0,2353	VALID
Y1.5	0.803	0,2353	VALID
Y1.6	0.802	0,2353	VALID
Y1.7	0.759	0,2353	VALID
Y1.8	0.752	0,2353	VALID

Sumber diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel beban kerja memiliki kriteria valid berdasarkan kriteria nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dari data tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada variabel beban, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hasil  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen di setiap variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabilitas jika cronbach's alpha  $>$  0.6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Beban Kerja	0.783	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.790	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.793	0.6	Reliabel

Sumber diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada 0.6 maka dapat dikatakan semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Uji Statistik ( Uji T)

Jika variabel variabel independen signifikansi (sig)  $<$   $\alpha$ , yaitu 0,05 maka variabel dependen dikatakan berpengaruh signifikan.

Tabel 5. Output SPSS Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.519	2.646		.196	.845
	TOTAL_X1	.309	.220	.196	1.407	.166
	TOTAL_X2	.652	.118	.765	5.503	.000

Sumber diolah tahun 2024

Daftar berikut ini merangkum temuan uji T berdasarkan tabel 5:

a. Hipotesis pertama ( $H^1$ )

Nilai sig beban kerja terhadap kinerja karyawan diketahui sebesar  $0,166 > 0,05$ , sedangkan untuk t hitung  $1,407 < 1,670$  t tabel. Sehingga dapat disimpulkan jika variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua ( $H^2$ )

Nilai sig lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $5,503 > 1,670$  t tabel. Sehingga disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil pengolahan data Uji T tersebut bahwa variabel X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa baik faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Output SPSS Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3356.149	2	1678.075	232.770	.000 <sup>b</sup>
	Residual	338.831	47	7.209		
	Total	3694.980	49			

Sumber data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 6, nilai signifikan antar variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $232,770 > 2,764$  F tabel  $H^3$  diterima, artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Utomo, 2019) yang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas.

Tabel 7. Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.904	2.68499

Sumber diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai R Square sebesar 0,908 yang artinya kedua variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) hanya dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 90,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel variabel lainnya.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya beban kerja fisik dan beban kerja non fisik pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta belum sudah sesuai dengan harapan. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel beban kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,166 > 0,05$  sedangkan untuk t hitung  $1,407 < 1,670$  t tabel. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian (Utomo, 2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa” yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan beban kerja t hitung < t tabel ( $-0,116 < 1,681$ ).

### **Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya variabel lingkungan kerja yang ada pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta sudah sesuai dengan harapan.. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja pada penelitian ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  sedangkan untuk t hitung  $5,503 > 2,011$  t tabel. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros.

### **Pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka implikasi penelitian ini dapat menyatakan bahwa beban kerja secara persial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji T dimana nilai signifikan pada beban kerja  $> 0,05$ . Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat di lihat dari nilai signifikan  $< 0,05$ . Namun jika melalui uji F atau uji simultan kedua variabel saling berhubungan atau bersamaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sander Digital Asia Jakarta, dengan variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , yang artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikan  $< 0,05$  yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji F didapatkan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Saunder.



### **Daftar Pustaka**

- Asiva Noor Rachmayani. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga.
- Cv, D. I., & Pratama, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Cv. Insan Pratama Surabaya Yudha Putra Dinata Universitas Wijaya Kusuma Informasi Artikel Abstrak Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Yudha Putra Dinata*, 6(7), 420–430.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Sampul, H. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Konsultindo Artha Persada*.
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., & ... (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta .... *Jurnal ...*, 6(3), 6456–6465.
- Utomo, S. (2019). 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa". *Parameter*, 4(2), 1–13.