

Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Prime Engineering Kedoya Jakarta Barat

Herlina Armeinanto^{1*}, Tri Lestari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kemanggisan Utama Raya, Slipi, Jakarta Barat, Indonesia

e-mail korespondensi : herlinaarmey@gmail.com

Submit: 03-09-2024 | Revisi : 21-10-2024 | Terima : 24-10-2024 | Terbit online: 20-02-2025

Abstrak - Penelitian ini menginvestigasi pengaruh variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Total Prime Engineering, sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor kunci utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dan menerapkan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Total Prime Engineering di Kedoya, Jakarta Barat. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan industri manufaktur, dengan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan lingkungan kerja dan penyebaran beban kerja yang sesuai. Temuan ini dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di organisasi serupa.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Beban kerja, Kinerja karyawan

Abstrack – *This research investigates the influence of work environment variables and workload together on employee Kinerjance at PT. Total Prime Engineering, a manufacturing company in Indonesia. Employee Kinerjance is considered a key factor in increasing company productivity. This research uses a quantitative approach by collecting data through distributing questionnaires and applying statistical analysis to test hypotheses. The research results show that partially, the work environment has no significant effect on employee Kinerjance, while workload has a significant positive effect on employee Kinerjance. However, simultaneously, these two variables have a significant effect on the Kinerjance of PT. Total Prime Engineering employees in Kedoya, West Jakarta. This research provides an important contribution in understanding the factors that influence employee Kinerjance in the manufacturing industrial environment, with practical implications for human resource management in increasing the effectiveness of work environment management strategies and appropriate workload distribution. These findings can be a basis for decision making in improving employee productivity and welfare in similar organizations.*

Keywords : *Work environment, Workload, Employee Kinerjance*

1. Pendahuluan

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi keberhasilan perusahaan/instansi mana pun, serta kualitas sumber daya manusia ialah yang paling penting. Sumber daya manusia yang efektif memastikan pemanfaatan tenaga kerja yang optimal, sehingga menumbuhkan keunggulan kompetitif. Mengelola sumber daya manusia adalah sebuah tantangan yang kompleks, karena keberhasilan keseluruhan manajemen sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada (Aulliya 2022).

Upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan meliputi memperhatikan baik beban kerja fisik maupun mental. Banyak sekali masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola SDM secara efektif. Keberhasilan sebuah perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Masalah yang sergin ditemui ialah lingkungan kerja yang kurang kondusif serta beban kerja yang tinggi, yang berujung pada keluhan serta penurunan semangat dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efisien serta efektif menjadi sangat penting untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja secara maksimal, sehingga bisa mencapai tujuan perseroan.



Lingkungan kerja mencakup beragam faktor yang berpotensi mempengaruhi karyawan saat mereka menjalankan tugas serta tanggung jawabnya (Trisnawaty and Parwoto 2021).

Beban kerja ialah proses untuk menentukan jumlah kerja yang diperlukan oleh SDM untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu (Mutiara 2021). Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang meliputi deskripsi tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Trisnawaty and Parwoto 2021). Menurut Hasibuan Kinerja karyawan sebagai hasil dari tugas-tugas yang berhasil diselesaikan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, pengalaman, ketekunan, serta waktu yang ditentukan, dipaparkan dalam (Warongan, Dotulong, and Lumintang 2022).

Perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah sampel penelitian, lokasi penelitian, dan hasil data. Sehingga penelitian ini dengan fenomena dan informasi terbaru dapat mengembangkan hasil dari penelitian yang sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Studi ini akan menggali konsep-konsep terkait lingkungan kerja yang sehat serta manajemen beban kerja yang proporsional.

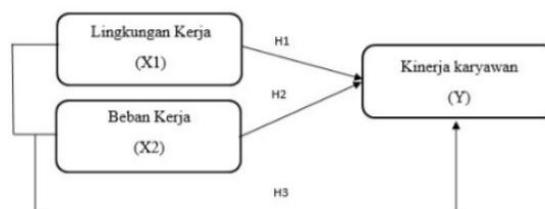
Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan, serta kualitasnya bisa mendorong atau menghambat kinerja mereka. Namun, Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan faktor fisik serta non-fisik yang menguntungkan, berpotensi meningkatkan Kinerja karyawan secara signifikan (Nurhandayani 2022). Ada pula pendapat lain dari (Trisnawaty & Parwoto, 2021) mengatakan lingkungan kerja mencakup beragam faktor yang berpotensi mempengaruhi karyawan saat mereka menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Beberapa indikator pada lingkungan kerja menurut Sedarmayanti yang dijabarkan dalam (Indrayana and Putra 2024) sebagai berikut : 1) Penerangan, 2) Temperatur Udara, 3) Tingkat kebisingan, 4) Pemilihan warna, 5) Tata letak, 6) Hubungan interpersonal.

Musa dan Suradji (2020) menjabarkan Beban kerja merupakan proses menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Namun, menurut Moekijat dalam (Bimantara, Mayu, Dotulong, O., H., and Lengkong, P., K. 2021) beban kerja merupakan proses menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Maka, dengan kata lain disimpulkan beban kerja merupakan tuntutan atau kondisi dimana karyawan diharapkan menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam batas waktu yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan. Suci R dan Mar'ih Koesmowidjojo memaparkan beberapa indikator beban kerja dalam jurnal (Indrayana and Putra 2024) sebagai berikut : 1) Kondisi kerja, 2) Penggunaan waktu kerja, 3) Target yang harus dicapai.

Kinerja karyawan menurut Nabawi dalam (Mutiara 2021) adalah Evaluasi sejauh mana kegiatan atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, serta misi perseroan. Namun, Hasibuan memaparkan dalam (Warongan, Dotulong, and Lumintang 2022) kinerja karyawan sebagai hasil dari tugas-tugas yang sudah diselesaikan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, pengalaman, ketekunan, serta waktu yang dialokasikan. Definisi ini menggarisbawahi keselarasan antara tindakan serta tujuan strategis perseroan secara menyeluruh. Tsui mengatakan indikator kinerja karyawan yang dipaparkan dalam (Indrayana and Putra 2024) antara lain : 1) Kuantitas kerja, 2) Kualitas kerja karyawan, 3) Efisiensi karyawan, 4) Usaha Karyawan, 5) Standar profesional karyawan, 6) Kemampuan karyawan, 7) Ketepatan karyawan.

Selain itu penelitian ini juga menggunakan 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Sebelum menentukan sampel, kita perlu mengetahui populasi penelitian. Sugioyono dalam (Amin, Garancang, and Abunawas 2023) mengatakan populasi sebagai kanvas yang luas, atau wilayah yang penuh potensi dimana generalisasi serta kesimpulan bisa diambil atau ditarik menjadi benang pengetahuan yang berharga. Namun, Sampel adalah subjek terukur yang merupakan bagian dari populasi yang besar, yang dipilih secara acak atau otomatis dan sebaga oleh peneliti dengan tujuan untuk analisis data dipaparkan oleh Suharyadi dan Purwanto dalam ((Nasution 2017).

Jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penyelidikan ini. Penelitian kuantitatif adalah metode yang menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Berdasarkan fenomena yang ada pada penelitian ini perlu menguji hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti, menggunakan data yang bersifat statistic agar hasil penelitian bisan bersifat konkret.



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

Studi ini berfokus untuk menjelaskan dampak dari lingkungan kerja serta beban kerja pada kinerja karyawan di PT. Total Prime Engineering Kedoya Jakarta Barat. Data responden didapat dengan melakukan

penyebaran kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait indikasi variabel, dengan jumlah responden 50 karyawan.

Analisis data dimulai dengan menguji validitas dan reliabilitas dari butir-butir pertanyaan, kemudian uji statistik yang terdiri dari uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Dan kemudian dilanjutkan dengan uji normalitas dan uji linearitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono dalam (Aulliya 2022) instrument ini bertujuan untuk mengetahui instrument memenuhi persyaratan yang dilihat dari segi valid maupun segi reliabilitasnya. Instrument yang valid ialah alat pengukur yang dirancang dengan cermat serta ketepatan, yang memiliki kemampuan untuk menangkap serta mengungkap informasi yang akurat serta andal tentang fenomena atau konstruk yang ditargetkan. Ketentuannya ialah jika nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dari beberapa variabel :

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	1	0,674	0,2787	Valid
	2	0,465	0,2787	Valid
	3	0,595	0,2787	Valid
	4	0,702	0,2787	Valid
	5	0,560	0,2787	Valid
	6	0,496	0,2787	Valid
	7	0,650	0,2787	Valid
	8	0,459	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai rhitung dari semua butir pertanyaan lebih besar dari rtabel (0,2787) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja *valid*.

Tabel 2. Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja X2	1	0,758	0,2787	Valid
	2	0,746	0,2787	Valid
	3	0,784	0,2787	Valid
	4	0,784	0,2787	Valid
	5	0,583	0,2787	Valid
	6	0,794	0,2787	Valid
	7	0,631	0,2787	Valid
	8	0,753	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai rhitung dari semua butir pertanyaan lebih besar dari rtabel (0,2787) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja *valid*.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1	0,373	0,2787	Valid
	2	0,665	0,2787	Valid
	3	0,649	0,2787	Valid
	4	0,767	0,2787	Valid
	5	0,676	0,2787	Valid
	6	0,803	0,2787	Valid
	7	0,794	0,2787	Valid
	8	0,589	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai rhitung dari semua butir pertanyaan lebih besar dari rtabel (0,2787) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja *valid*.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Konsep ini mengeksplorasi sejauh mana pengukuran atau pengamatan bisa dipercaya ketika diulang pada titik waktu yang berbeda, ini dipaparkan oleh Nurusalim dalam jurnal (Slamet and Wahyuningsih 2022) Untuk menguji nilai Reliabilitas instrumen dengan melihat cronbach alpha's untuk semua variabel. Instrumen yang dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha's melebihi angka 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

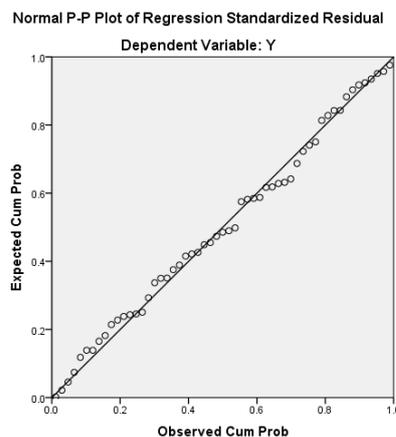
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,684	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,874	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,795	Reliabel

Dapat dilihat dari tabel 4, bahwa dari semua variabel lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan memiliki angka lebih besar dari 0,60. Lingkungan kerja (0,684), beban kerja (0,874), dan kinerja karyawan (0,795). Maka dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, serta untuk memverifikasi asumsi normalitas dari residual atau error term, dalam model regresi, untuk menentukan apakah suatu data distribusi normal, kita dapat memeriksa bentuk histogram dan sebaran P-Plot normal. Pada grafik P-Plot dikatakan normal jika grafik menunjukkan pola titik-titik yang mengikuti sumbu diagonal garis lurus. Gambar 2 adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini.



Gambar 2. Normal Probaility Plot

Bersumber dari gambar 2, pada grafik p-plot terlihat jika titik-titik data tersebar disepanjang garis diagonal serta mengikuti polanya. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah karena memenuhi asumsi normalitas.

3.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali dalam jurnal (Suryani, Bakiyah, and Isnaeni 2020), tujuan utama dari uji multikolonieritas ialah untuk melihat apakah variabel-variabel independen menunjukkan saling ketergantungan yang signifikan, yang bisa menimbulkan kerumitan dalam menginterpretasikan koefisien regresi. Asumis dari uji ini adalah Nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 dijelaskan dalam jurnal (Aulliya 2022). Tabel 5 berikut adalah hasil dari uji multikolonieritas.

Berdasarkan hasil pada tabel 5 yang disajikan, nilai *Tolerance* pada variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar $0,959 > 0,1$ serta jumlah VIF $1,043 < 10$ dan *Tolerance* pada variabel Beban Kerja (X2) sebesar $0,959 > 0,1$ serta jumlah VIF $1,043 < 10$, maka dapat disimpulkan data ini tidak mengalami gejala multikolonieritas.

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

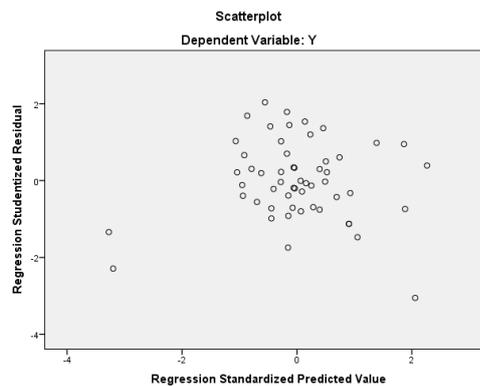
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.959	1.043
Beban Kerja (X2)	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi serta diagnosis heteroskedastisitas merupakan aspek penting dalam analisis regresi, karena berkaitan dengan variabilitas residual di berbagai pengamatan. Heteroskedastisitas muncul ketika variabilitas residual tidak konsisten, melainkan berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Glesjer, berfungsi sebagai alat yang berharga untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Selain uji Glesjer, heteroskedastisitas juga bisa terdeteksi menggunakan Grafik Plot (Scatterplot).

Ghozali, seperti yang dikutip dalam studi (Afif 2019), menjelaskan metode Scatterplot sebagai alat diagnostik untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam analisis regresi. Metode ini menggunakan interpretasi visual dari grafik residual untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas. Gambar 3 adalah hasil dari uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Scatterplot.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 ditampilkan hasil uji heteroskedastisitas, titik-titik pada gambar tidak dikelompokkan dengan cara apapun, titik tersebar pada titik koordinat 0 pada sumbu Y. Bisa dikatakan bahwa pada data ini adalah homoskedastisitas dan tidak ada heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Uji T (Parsial)

Tujuan utama dari uji T adalah untuk memvalidasi serta mengukur tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono dalam jurnal (Made 2020) memaparkan kriteria pengambilan dalam analisa statistik dilihat dari probabilitas kurang dari 0,5 menunjukkan jika kemungkinan mengganti data yang diberikan, sebaliknya, jika nilai signifikan melebihi 0,05 serta nilai t-hitung kurang dari t-tabel, maka disimpulkan jika tidak ada pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen. Hasil dari uji T (parsial) ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6. Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.341	3.621		4.237	.000
	Lingkungan kerja (X1)	.048	.084	.067	.568	.572
	Beban kerja (X2)	.510	.110	.543	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6 yang disajikan, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai 0,0572 yang menandakan pengaruh variabel lingkungan kerja tidak signifikan secara statistik ($P > 0,05$) terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung yang diperoleh 0,568, kurang dari nilai t-tabel sebesar 2.010. Dengan demikian, hipotesis menyatakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, $H_0.1$ diterima, H_1 ditolak.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Yulia & Benhard 2019). Model dinyatakan layak jika salah satu dari dua kondisi nilai signifikan kurang 0,05 atau f-hitung lebih besar dari f-tabel. Dalam situasi ini, hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_a) diterima, mengindikasikan jika model signifikan secara statistik. Sebaliknya, model dianggap tidak layak jika nilai signifikan melebihi 0,05 atau f-hitung kurang dari nilai f-tabel. Dalam kasus ini, hipotesis (H_0) diterima serta hipotesis alternatif (H_a) diterima, mengindikasikan jika model memiliki signifikan statistik. Berikut hasil dari Uji F (Simultan) :

Tabel 7. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.850	2	174.425	11.903	.000 ^b
	Residual	761.987	52	14.654		
	Total	1110.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

Dilihat dari tabel 7, hasil uji statistik menunjukkan jika nilai F-hitung sebesar 11.903 lebih besar dari f-tabel sebesar 3.195 dengan signifikan 0,000 kurang dari 0,005, maka disimpulkan jika hipotesis (H_0) ditolak serta (H_3) diterima, artinya variabel lingkungan kerja serta beban kerja secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan di PT. Total Prime Engineering Kedoya Jakarta Barat.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam jurnal (Khoiriah 2022) uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independent. Nilai koefisien menunjukkan kontribusi independent pada variabel dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.543	2.297

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan tabel 8, nilai koefisien determinasi pada kolom R Square menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja ialah 0,560 atau 56% yang artinya dari variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh lingkungan dan beban kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

3.5 Pembahasan

Berdasarkan pada variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, bahwa hasil dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi maka diperoleh dari kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut juga berpengaruh pada pernyataan yang ada pada setiap indikatornya. Pada variabel lingkungan kerja pernyataan lingkungan kerja yang baik berperan penting untuk kinerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja akan memberikan motivasi bagi para karyawan sehingga bisa juga meningkatkan Kinerja karyawan. Namun, beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Berkaitan dengan permasalahan yang ada maka penting dilakukan pembagian jobdesk yang lebih terstruktur serta efektif agar menjadikan karyawan lebih proporsional. Maka, Hasil dari pengkajian ini memperlihatkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X) dan Beban Kerja (X) didapati dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Total Prime Engineering.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi tentang pengaruh lingkungan dan beban kerja pada kinerja karyawan PT. Total Prime Engineerin Kedoya Jakarta Barat dapat diperoleh hasil yang dilihat variabel lingkungan kerja dengan tabel coefficients nilai t-hitung ($0,568 < 2.010$) dengan signifikan ($0,572 > 0,05$), maka hipotesis menyatakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, pada variabel beban kerja memiliki nilai t-tabel ($4,629 > 2.010$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang artinya hipotesis menyatakan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai f-hitung sebesar ($11.903 > 3.195$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$) yang artinya H_0 ditolak serta H_a diterima. Dikatakan jika variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan PT. Total Prime Engineering Kedoya Jakarta Barat.

Referensi

- Afif, Muhammad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan." *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 1(2): 104. doi:10.47201/jamin.v1i2.11.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, and Kamaluddin Abunawas. 2023. "Populasi Dalam Penelitian Merupakan Suatu Hal Yang Sangat Penting, Karena Ia Merupakan Sumber Informasi." *Jurnal Pilar* 14(1): 15–31.
- Aulliya, Putri. 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>.
- Bimantara, Mayu, Abadi, Lucky Dotulong, O., H., and Victor Lengkong, P., K. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA* 9(4): 1261–71.
- Indrayana, David Shandika, and Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra. 2024. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 2(1): 9–18. doi:10.30787/jiemi.v2i1.1407.
- Khoiriah. 2022. "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian*: 32–41.
- Made, Dr. I. 2020. Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS) *Studi Kelayakan Bisnis I*.
- Mutiara, Vidia. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau." *Economics, Accounting and Business Journal* 1(1): 250–60.
- Nasution, Abdul Fattah. 2017. 4 Cv. Harfa Creative *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. 2022. "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker." *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(2): 51–58. doi:10.46975/aliansi.v17i2.428.
- Suryani, Ita, Horidatul Bakiyah, and Marifatul Isnaeni. 2020. "Strategi Public Relations PT Honda Megatama Kapuk Dalam Customer Relations." *Ejournal.Bsi.Ac.Id* 9(9): 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/487468-strategi-public-relations-pt-honda-megat-fdc0db26.pdf>.
- Trisnawaty, Martina, and Parwoto Parwoto. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)." *Jurnal Manajemen Dayasaing* 22(2): 84–92. doi:10.23917/dayasaing.v22i2.12361.
- Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H Dotulong, and Genita G Lumintang. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA* 10(1): 963–72. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>.
- Yulia & Benhard. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(3): 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.