

Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran

Erni Manja

Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu

ernyhasibuan94@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat asosiatif, di mana populasi yang digunakan adalah pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan alat uji SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 7,606 dan signifikansi 0,000. Setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,671 satuan. Sementara itu, beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 1,841 dan signifikansi 0,072. Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 37,145 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa 61,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan hasil penelitian ini diharapkan manajemen PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja untuk mendorong kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and workload on employee performance at PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. This study uses a quantitative method with associative properties, where the population used is employees of PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the SPSS 27.0 test tool. The results showed that the work environment has a significant influence on employee performance, with a t-count value of 7.606 and a significance of 0.000. Each one-unit increase in the work environment will increase employee performance by 1.671 units. Meanwhile, workload does not have a significant effect on employee performance, with a t-count value of 1.841 and a significance of 0.072. The F test shows that the work environment and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-count value of 37.145 and a significance of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.616 indicates that 61.6% of the variation in employee performance can be explained by the work environment and workload, while the remaining 38.4% is influenced by other factors outside the research model.

With the results of this study, it is hoped that the management of PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran will further improve the quality of the work environment to encourage employee performance. In addition, further research can include other variables that have the potential to influence employee performance in order to obtain more comprehensive results.

Keywords: Work Environment, Workload, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dalam sebuah organisasi dan hal ini perlu disadari oleh seluruh tingkatan manajemen. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan memiliki pegawai yang berkompeten dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kristanti dalam Setiawan & Kasmari (2024), keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerjanya apabila mempunyai sumber daya manusia yang unggul, begitu pula sebaliknya. Jika suatu perusahaan berkinerja buruk maka akan menghambat kemajuannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi aktivitas kerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, perusahaan dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Menurut Muawwanah & Liana (2024), lingkungan kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerja pegawai yang berarti makin baik lingkungan kerja yang tercipta maka makin baik pula tingkat kinerja pegawai. Beban kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kinerjanya pegawai, yang berarti makin baik penempatan beban kerja dari perusahaan maka makin baik juga kinerjanya pekerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang menjalankan proses produksi. Meskipun lingkungan kerja bukan bagian dari proses produksi itu sendiri, keberadaannya sangat penting dalam mendukung pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan memenuhi standar kelayakan akan memberikan kontribusi besar terhadap kenyamanan serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek terdekat dengan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif harus diperhatikan agar memberikan dampak positif terhadap kinerja individu. Kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja akan tercipta jika lingkungan kerja telah memenuhi standar yang layak.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai menjadi tugas pokok yang harus diselesaikan. Beban kerja seseorang biasanya telah ditetapkan berdasarkan standar kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu.

Beban kerja yang ideal adalah beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Kondisi over capacity maupun under capacity dapat menyebabkan inefisiensi kerja, sehingga kinerja pegawai menjadi tidak optimal. Jika beban kerja yang diberikan terlalu berat, hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dan perusahaan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, maka efisiensi perusahaan juga akan terganggu.

Melalui hasil evaluasi jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai, perusahaan dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengukuran beban kerja sangat diperlukan agar pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain, perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai.

Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan beban kerja tambahan, baik secara fisik maupun mental. Oleh karena itu, beban kerja memiliki peran penting dalam organisasi. Dengan pembagian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kapasitas maksimal pegawai serta dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Silaupiasa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat. Nama Tirta Silaupiasa diresmikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan Nomor 8 Tahun 2005 tentang Pemberian Nama Rumah Sakit Umum Kisaran dan PDAM Air Minum Kabupaten Asahan. Pendirian PDAM Tirta Silaupiasa bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih dengan mengutamakan pemerataan pelayanan, aspek kesehatan, serta pelestarian lingkungan.

PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran memiliki standar dalam menilai kinerja pegawai, yaitu

kemampuan pegawai dalam memahami etika kerja, bersikap profesional, serta menjalankan tugas sesuai dengan aturan perusahaan. Selain itu, pegawai juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik serta berpakaian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang efektif menjadi harapan utama bagi setiap perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis tentang kinerja pegawai di PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat masih terdapat pegawai yang tidak berada dalam ruangan pada jam kerja berlangsung dan mengobrol dengan rekan kerja atau bermain gadget. Sehingga tugas ataupun pekerjaan yang diberikan pimpinan mengalami keterlambatan penyelesaian.

Menurut Nurjaya (2021), berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang didapatkan peneliti dari Biro SDM di PT. Hazara Cipta Pesona tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja PT. Hazara Cipta Pesona tetapi masih ada karyawan yang melanggar seperti masih adanya karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, serta karyawan yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan.

Kondisi fenomena kinerja tersebut setelah penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai dapat disimpulkan sangat berhubungan dengan lingkungan kerja dimana perusahaan tidak dapat menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman dan ergonomis bagi pegawai. Menurut Tan et al., (2023), mengatakan bahwa bekerja dalam ruangan membutuhkan ergonomi, konsep interior, dan pencahayaan yang sesuai dengan standar pada tiap pekerjaan. Konsep interior merupakan gaya desain interior yang diterapkan dalam sebuah ruangan. Pemilihan konsep interior untuk sebuah ruangan sangat penting karena dapat mempengaruhi suasana dan efek psikologi dari pengguna.

Selain itu salah satu permasalahan yang dihadapi pegawai terkait beban kerja adalah ketidakseimbangan antara tugas yang diberikan dengan kapasitas dan keterampilan mereka, pembagian tugas yang tidak merata sering kali menyebabkan beberapa pegawai bekerja melebihi kapasitas, sementara yang lain memiliki tanggung jawab yang lebih ringan. Hal ini disebabkan karena kurangnya evaluasi dan penyesuaian beban kerja juga dapat berdampak pada kualitas pekerjaan serta tingkat kepuasan pegawai. Menurut Gea et al., (2024), dalam penelitian menemukan bahwa Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias masih terdapat berbagai permasalahan terkait beban kerja, seperti ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan, distribusi tenaga kerja yang tidak merata, dan formasi organisasi yang belum optimal

Untuk menciptakan kinerja yang baik, pegawai perlu berusaha mencapai target yang telah ditetapkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung senang menghadapi tantangan, bersikap kreatif dan inovatif, bertanggung jawab, serta memiliki motivasi untuk terus mengembangkan keahlian guna meningkatkan karier mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja serta mencari solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dalam menyusun kebijakan kinerja yang lebih efektif berdasarkan faktor lingkungan kerja dan beban kerja pegawai di perusahaan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Hasibuan (2020:94), kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian ini dipengaruhi oleh tingkat kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut Gomes dalam Rusmayadi & Sasangka (2017), variabel yang digunakan untuk menilai perilaku dan kinerja adalah: (1) Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (2) Kualitas kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-

syarat kesesuaian dan kesiapannya. (3) Pengetahuan pekerjaan, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya. (4) Kreatifitas, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. (5) Kerjasama, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (6) Ketergantungan, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (7) Inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. (8) Kualitas personal, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2018:43), mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2019:159), yaitu sebagai berikut: (1) Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, (2) Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20), menyatakan “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.” Sedangkan menurut Putra dalam Nadilah et al., (2023), terdapat 4 indikator di dalam beban kerja, yaitu: (1) Target yang harus dicapai (2) Kondisi pekerjaan (3) Penggunaan waktu dan (4) Standar Pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, dengan sifat penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Lokasi penelitian dilakukan di PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani No. 33, Kisaran, Sei Renggas, Kisaran Barat, Sei Renggas, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21213.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian, tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. (Arikunto, 2016:173).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran, yang berjumlah sebanyak 184 orang. Berdasarkan pendapat tersebut dapat hitung jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah $184 \times 25\% = 46$. Sehingga ditetapkan sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: (1) Observasi, dilakukan langsung di PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran guna mengetahui kondisi riil tentang tujuan penelitian ini, (2) Kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden guna mendapatkan data penelitian, (3) Studi kepustakaan dilakukan penulis untuk mendapatkan data sekunder yang akan berguna dalam mendukung penelitian. Dengan cara mencari buku dan jurnal yang terkait sebagai referensi penulis dalam penyelesaian penelitian ini.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas menggunakan Korelasi Pearson Product Moment, di mana item dianggap valid jika nilai signifikansi (sig.) < r tabel. Sementara itu, uji

reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dianggap reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,7$. Kedua uji ini memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan menghasilkan estimasi yang tidak bias, konsisten, dan efisien. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, yang dapat diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan data dianggap normal jika nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan kuat antar variabel independen, yang dianalisis melalui Variance Inflation Factor (VIF), di mana $VIF < 10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terjadi variasi residual yang tidak konstan. Salah satu metode yang digunakan adalah uji Glejser, di mana hasil regresi menunjukkan adanya heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (sig.) < 0,05, sedangkan jika sig. > 0,05, maka model dianggap bebas dari heteroskedastisitas.

Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam suatu model penelitian. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara simultan maupun parsial berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu, regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk membuat prediksi serta mengidentifikasi hubungan signifikan antara variabel yang diteliti. Model ini membantu dalam pengambilan keputusan berdasarkan pola hubungan yang ditemukan dalam data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan realibilitas dilakukan untuk memastikan daftar pertanyaan yang akan digunakan dalam memperoleh data penelitian sudah valid dan reliabel. Pengujian ini dilakukan terhadap 30 responden, pegawai di PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran, yang nantinya tidak akan dimasukkan penulis mengambil data penelitian.

Tabel 1: Uji Validitas

No.	Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kinerja (X_1)	Q1	0,594	0,361	Valid
		Q2	0,364	0,361	Valid
		Q3	0,783	0,361	Valid
		Q4	0,671	0,361	Valid
		Q5	0,807	0,361	Valid
		Q6	0,754	0,361	Valid
		Q7	0,834	0,361	Valid
		Q8	0,614	0,361	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	Q1	0,648	0,361	Valid
		Q2	0,711	0,361	Valid
		Q3	0,443	0,361	Valid
3.	Beban Kerja (X_3)	Q1	0,455	0,361	Valid
		Q2	0,585	0,361	Valid
		Q3	0,452	0,361	Valid
		Q4	0,616	0,361	Valid

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa setiap butir pertanyaan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel untuk $n = 30$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y);	0,897	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_1);	0,754	Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_2)	0,729	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi 0,7. Ini menandakan bahwa seluruh konstruk pengukuran dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik. Dengan demikian, kuesioner ini dapat digunakan secara efektif untuk mengukur konsep yang terkait dengan masing-masing variabel, karena konsep tersebut telah terukur dengan baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3: Uji Normalitas

	Standardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,074
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan cara membandingkan nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05, data terdistribusi normal ataupun sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. (2-tailed))* > 0,05. Dengan demikian dapat ditetapkan bahwa model regresi memiliki data yang terdistribusi normal sehingga telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4: Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
	-0,183	0,856	Tidak terjadi
Lingkungan Kerja (X_1); Beban Kerja (X_2)	-0,095	0,925	heteros Tidak terjadi heteros

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Uji ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute residual (abs_res)* dengan variabel independen, dengan ketentuan kriteria adalah jika nilai signifikan > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas ataupun sebaliknya. Dengan menggunakan SPSS ver.27.0 terlihat pada tabel diatas semua variabel memiliki nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5: Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
	0,927	1,079	Tidak terjadi
Lingkungan Kerja (X_1); Beban Kerja (X_2)	0,927	1,079	multiko Tidak terjadi multiko

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Dari tabel diatas semua variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Hasil Regresi Berganda

Model	B	t	Sig	Keterangan
				berpengaruh
(Constant)	6,739	2,097	0,042	positif
Lingkungan Kerja	1,671	7,606	0,000	berpengaruh
Beban Kerja	0,331	1,841	0,072	positif berpengaruh negatif

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Sehingga dari tabel diatas dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,739 + 1,671 + 0,331$$

Dari hasil model regresi ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran.

Uji Hipotesis

Uji t

Hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Berdasarkan tabel 6, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 7,606 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai t tabel untuk $df = (n-k) = 46-2 = 44$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,015. Karena t hitung (7,606) > t tabel (2,015) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Berdasarkan tabel 6, nilai t hitung untuk variabel beban kerja adalah 1,841 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072. Sementara itu, nilai t tabel untuk $df = (n-k) = 46-2 = 44$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,015. Karena t hitung (1,841) < t tabel (2,015) dan nilai signifikansi (0,072) > 0,05, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran.

Uji F

Tabel 7: Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja; Beban Kerja	37.145	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran. Berdasarkan tabel 7, nilai F hitung yang diperoleh adalah 37,145 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F tabel untuk $df1 = (k-1) = (2-1 = 1)$ dan $df2 = (n-k) = (46-2 = 44)$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 4,06. Karena nilai F hitung 37,145 > F tabel 4,06 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran dapat diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8: Hasil Koefisien Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,616

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS ver.27.0; 2025)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *Adjusted R Square* ($R^2 adj$) sebesar 0,616 menunjukkan bahwa 61,6% variasi dalam variabel kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam model regresi, sementara sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dengan nilai 61,6%, model regresi memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik, tetapi masih ada variabel lain yang dapat berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,671. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,671 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 7,606 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggoro et al., (2020), yang menunjukkan nilai thitung lingkungan kerja fisik sebesar $2,159 > 1,67203$ dengan signifikan ($0,035 < 0,05$), berdasarkan angka yang diperoleh dapat dikatakan H_0 diterima bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,331. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,331 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,841 dengan nilai signifikansi 0,072. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran tidak dapat diterima.

Hasil penelitian Basri et al., (2022), mendukung temuan ini, di mana beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan nilai t hitung ($1,532 >$ dari tabel ($1,687$) dan nilai signifikansi 0,246 maka dapat di katakan H_0 di terima dan H_1 ditolak. disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo.

Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi nilai konstanta dalam model regresi sebesar 6,739, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan beban kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 6,739. Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 37,145 dan nilai signifikansi 0,000.

Selain itu, nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 menunjukkan bahwa 61,6% variasi dalam variabel kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam model regresi, sementara sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Penelitian yang dilakukan Asriani et al., (2018), mendukung temuan ini, di mana hasil riset menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang didapat adalah sebesar 66.659, dan nilai F-tabel adalah 3.19. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F- hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H_3) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 7,606 dengan signifikansi 0,000. Setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,671 satuan. Sebaliknya, beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 1,841 dengan signifikansi 0,072 lebih besar dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 menunjukkan bahwa 61,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar PDAM Tirta Silaupiasa Kisaran lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja karena terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbaikan dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja

yang memadai, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta peningkatan hubungan sosial antarpegawai. Meskipun beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, tetap perlu dilakukan evaluasi untuk memastikan distribusi tugas yang optimal agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan, guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif

REFERENSI

- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul, *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 728–738.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Basri, F. A., Usu, I., & Paramata, M. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, *JEMAI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1–7.
- Gea, N. A., Waruwu, M. H., Magdalena, M., & Zega, Y. (2024). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, *YUME : Journal of Management*, 7(3), 1046–1050.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revi), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muawwanah, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 852–861.
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Snapindo Warlab Sukses Tebat, *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 117–130.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona, *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rusmayadi, R., & Sasangka, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sumber Daya Insani (SDI) Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 64–79.
- Setiawan, Z. L., & Kasmari. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1189–1198.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku. Seru.
- Tan, J., Shabrina, F., Lenggana, S., & Damayanti, R. (2023). Analisis Konsep, Ergonomi dan Pencahayaan Pada Ruang Kerja Kantor Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama Jakarta, *Jurnal Dimensi Seni Rupa Dan Desain*, 20(1), 77–90.