

# Pengaruh Work Environment Dan Workload terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoplat Perkasa Purnama

<sup>1</sup>Marchell Endrian Timothy, <sup>2</sup>Rustomo, <sup>3</sup>Partimah  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi  
<sup>1</sup>[19120179@pertiwi.ac.id](mailto:19120179@pertiwi.ac.id), <sup>2</sup>[rustomo@pertiwi.ac.id](mailto:rustomo@pertiwi.ac.id), <sup>3</sup>[partimah@pertiwi.ac.id](mailto:partimah@pertiwi.ac.id)

Submit : 28 Feb 2025 | Diterima : 03 Mar 2025 | Terbit : 04 Mar 2025

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara *work environment* dan *workload* terhadap kinerja karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama. Jenis penelitian ini adalah menggunakan deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 81 pegawai dengan menggunakan rumus slovin. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial *work environment* terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh parsial *workload* terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan *work environment* dan *workload* terhadap kinerja karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama.

**Kata Kunci : Work Environment, Workload, dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This research aims to determine the partial or simultaneous influence of work environment and workload on the performance of PT Indoplat Perkasa Purnama employees. This type of research uses descriptive verification with a quantitative approach and is carried out using a questionnaire method. The sample for this research consisted of 81 employees using the Slovin formula. The analysis model used in this research is a multiple regression analysis model. The results of this research show that there is a partial influence of the work environment on employee performance, and there is a partial influence of workload on employee performance, and there is a simultaneous influence of the work environment and workload on the performance of PT Indoplat Perkasa Purnama employees.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap perusahaan di era globalisasi saat ini perlu memiliki manajemen yang efektif. Manajer bisnis yang kompeten mampu meningkatkan efisiensi operasional, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan kompetitor lainnya. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Perusahaan membutuhkan kinerja optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa faktor, seperti *Work Environment* dan *Workload*, dapat memengaruhi kualitas kinerja tersebut. Tingkat kinerja karyawan sangat bergantung pada *Workload* yang diberikan serta upaya untuk meningkatkan kondisi *Work Environment* mereka.

Perhatian terhadap *Work Environment* karyawan merupakan hal yang penting. *Work Environment* berperan signifikan dalam mendukung aktivitas profesional seorang karyawan. Lingkungan yang nyaman dan sesuai dengan standar akan menciptakan rasa nyaman selama bekerja, yang secara langsung berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja mereka.

Selain itu, *Workload* setiap karyawan seharusnya didistribusikan secara merata untuk mencegah ketimpangan dalam organisasi, di mana beberapa unit memiliki terlalu banyak aktivitas sementara unit lain memiliki terlalu sedikit. Dengan pembagian yang adil, juga dapat dihindari situasi di mana pejabat atau karyawan memiliki *Workload* yang terlalu ringan sehingga terlihat tidak produktif.

Penelitian ini dilakukan pada PT Indoplat Perkasa Purnama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, khususnya dalam pengolahan dan produksi material berbasis logam dan plat. Perusahaan ini menyediakan berbagai produk dan jasa, termasuk pemotongan, pembentukan, hingga perakitan logam sesuai kebutuhan pelanggan. Dengan fokus pada kualitas dan inovasi, PT Indoplat Perkasa Purnama melayani sektor industri konstruksi, otomotif, dan manufaktur lainnya. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Indoplat Perkasa Purnama berkomitmen untuk memberikan solusi terbaik bagi mitra bisnisnya dengan memanfaatkan teknologi modern serta tenaga kerja yang kompeten. Filosofi perusahaan menekankan efisiensi, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan, menjadikan perusahaan ini sebagai salah satu penyedia terpercaya di bidangnya.

**Tabel 1. Capaian Kerja PT. Indoplat Perkasa Purnama  
Bulan Januari - Desember 2023**

Bulan	Target	Realisasi	Capaian
Januari	100%	100%	Tercapai
Februari	100%	100%	Tercapai
Maret	100%	100%	Tercapai
April	100%	100%	Tercapai
Mei	100%	100%	Tercapai
Juni	100%	100%	Tercapai
Juli	100%	100%	Tercapai
Agustus	100%	82%	Tidak Tercapai
September	100%	80%	Tidak Tercapai
Oktober	100%	85%	Tidak Tercapai
November	100%	98%	Tidak Tercapai
Desember	100%	100%	Tercapai

Sumber : PT Indoplat Perkasa Purnama

Permasalahan di PT Indoplat Perkasa Purnama tercermin dari kinerja karyawan yang tidak mampu mencapai target 100% selama empat bulan terakhir. Hal ini disebabkan oleh *Workload* yang terlalu tinggi, di mana tugas sering kali diberikan secara mendadak, ditambah pekerjaan yang kerap melampaui jam kerja. Selain itu, di *Work Environment* fasilitas kantor yang tersedia belum memadai untuk jumlah karyawan yang ada. Kondisi fasilitas seperti kamar mandi yang mengalami kerusakan, termasuk pipa keran air yang bocor, serta AC di area depan yang tidak berfungsi, turut menciptakan suasana kerja yang kurang nyaman.

---

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja karyawan. (Dessler, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan instansi dan peningkatan kesejahteraan. (Wike Pertiwi, 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengembangan dan bertujuan untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai. (Budi Rismayadi, 2023)

Dari uraian tersebut dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan koordinasi tenaga kerja. Tujuannya adalah mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif sekaligus meningkatkan kompetensi karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

### *Work Environment*

*Work Environment* mencakup segala aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta kecukupan peralatan kerja yang tersedia. (Afandi, 2018).

*Work Environment* adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. (Ahmad, 2017)

*Work Environment* merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. (Prisca Gratcia Besouw, 2021)

Berdasarkan definisi para ahli dapat disintesis dalam *Work Environment* meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja serta sikap karyawan, termasuk lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Elisa Septiani (2018) mengemukakan bahwa indikator *Work Environment* dapat diukur dari :

1. *Work Environment* Fisik :
  - a) Penerangan,
  - b) Suhu Udara,
  - c) Kebisingan Suara,
  - d) Pewarnaan,
  - e) Bau-bauan di tempat kerja,
  - f) Fasilitas Kerja,
  - g) Keamanan Kerja.
2. *Work Environment* Non Fisik :
  - a) Suasana Kerja,
  - b) Hubungan antar karyawan,
  - c) Hubungan karyawan dan atasan.

---

### **Workload**

*Workload* adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Jika pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan, maka itu tidak dianggap sebagai *Workload*. Namun, jika pekerja gagal, tugas tersebut akan menjadi *Workload*. (Vanchapo, 2020).

*Workload* adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis *Workload*, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. (Siswanto dalam Nova Ellyzar, 2017).

*Workload* merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017)

Berdasarkan definisi para ahli dapat disintesakan *Workload* sebagai pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang yang melebihi batas maksimal seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang dapat menyebabkan seseorang merasa *Workload* dalam bekerja karena banyaknya tuntutan yang melebihi batas kemampuan karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya *Workload* pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir *Workload karyawan*. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang harus dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi *Workload* yang diterima oleh karyawan.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, yang tercapai dalam jangka waktu tertentu. (Fahmi, 2011)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencaapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. (Bangun, 2012)

Berdasarkan definisi para ahli dapat disintesakan bahwa kinerja karyawan adalah kondisi dan pengaturan yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan suatu proses yang menyikapi dan mengukur tingkat pencapaian indikator-indikator seseorang pada waktu tertentu.

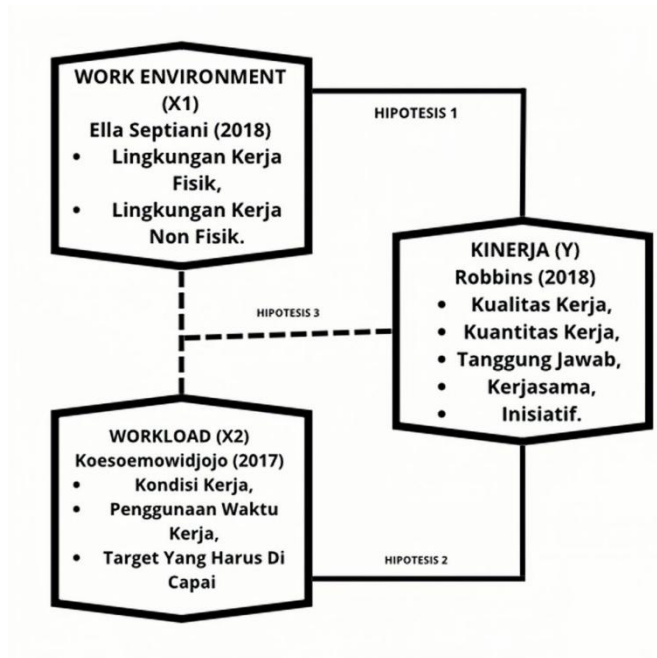
Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robins dalam Mangkumanegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, meliputi : kecepatan dan kemampuan.
2. Kualitas. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, meliputi : kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

3. Kerjasama, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi suatu instansi, meliputi : kekompakan dan jalinan kerjasama.
4. Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, meliputi : hasil kerja dan pengambilan keputusan.
5. Inisiatif, karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

### KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang akan dianalisis pada waktu yang akan datang. Konsep ini juga berfungsi untuk membantu peneliti merumuskan proposisi dalam penelitian mereka.



Sumber : Google Scholar

Gambar 1. Kerangka Berpikir

### HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dari kerangka berpikir diatas, ditetapkan sebagai berikut yang mana terdapat hubungan antara *Work Environment* dan *Workload* terhadap Kinerja karyawan :

1. Terdapat pengaruh secara parsial *Work Environment* terhadap kinerja karyawan pada PT Indoplat Perkasa Purnama.
2. Terdapat pengaruh secara parsial *Workload* terhadap kinerja karyawan pada PT Indoplat Perkasa Purnama.
3. Terdapat pengaruh secara simultan *Work Environment* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan pada PT Indoplat Perkasa Purnama.

---

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Untuk menentukan sampel, peneliti menerapkan pendekatan deskriptif verifikatif guna menetapkan jumlah sampel yang akan diteliti. Selain itu, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup.

### Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan dianalisis kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 102 karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang dipilih harus benar-benar representatif, yaitu dapat mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 81 karyawan, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan perhitungan yang disajikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{102}{1 + 102(0,05)^2}$$
$$n = \frac{102}{1,255}$$
$$n = 81$$

### Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah perhitungan statistik dengan menggunakan rumus Slovin, yang berfungsi untuk menentukan ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi yang sudah diketahui.

#### A. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menggali pendapat responden, di mana responden hanya diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner tersebut disampaikan langsung kepada karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama melalui media Google Form.

#### B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui survei yang dilakukan di PT Indoplat Perkasa Purnama, yang menjadi objek penelitian ini. Data primer tersebut diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber seperti sejarah, profil PT Indoplat Perkasa Purnama, jurnal yang relevan dengan variabel penelitian, serta hasil penelitian sebelumnya.

#### C. Teknik Analisis

Teknik analisis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis regresi berganda yang merupakan deskripsi hubungan antara perubah respon (Y) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi jumlahnya lebih dari satu predictor (X1, X2).

---

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### A. Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status	
	X1.1	0,715	0,361	Valid	
	X1.2	0,587	0,361	Valid	
	X1.3	0,519	0,361	Valid	
	X1.4	0,572	0,361	Valid	
	X1.5	0,706	0,361	Valid	
	X1.6	0,644	0,361	Valid	
<b>WORK ENVIRONMENT (X1)</b>	X1.7	0,688	0,361	Valid	
	X1.8	0,459	0,361	Valid	
	X1.9	0,565	0,361	Valid	
	X1.10	0,627	0,361	Valid	
	X1.11	0,846	0,361	Valid	
	X1.12	0,715	0,361	Valid	
	X1.13	0,729	0,361	Valid	
	X1.14	0,706	0,361	Valid	
	X1.15	0,846	0,361	Valid	
		X2.1	0,719	0,361	Valid
		X2.2	0,719	0,361	Valid
		X2.3	0,598	0,361	Valid
		X2.4	0,754	0,361	Valid
		X2.5	0,754	0,361	Valid
	<b>WORKLOAD (X2)</b>	X2.6	0,598	0,361	Valid
X2.7		0,659	0,361	Valid	
X2.8		0,719	0,361	Valid	
X2.9		0,598	0,361	Valid	
X2.10		0,659	0,361	Valid	
X2.11		0,598	0,361	Valid	
X2.12		0,522	0,361	Valid	
X2.13		0,754	0,361	Valid	
X2.14		0,498	0,361	Valid	
X2.15		0,719	0,361	Valid	
		Y.1	0,643	0,361	Valid
		Y.2	0,823	0,361	Valid
		Y.3	0,731	0,361	Valid
		Y.4	0,736	0,361	Valid
		Y.5	0,669	0,361	Valid
	Y.6	0,805	0,361	Valid	
<b>KINERJA (Y)</b>	Y.7	0,518	0,361	Valid	
	Y.8	0,801	0,361	Valid	
	Y.9	0,821	0,361	Valid	
	Y.10	0,763	0,361	Valid	
	Y.11	0,768	0,361	Valid	
	Y.12	0,701	0,361	Valid	
	Y.13	0,703	0,361	Valid	
	Y.14	0,755	0,361	Valid	
	Y.15	0,501	0,361	Valid	

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Pada tabel 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari setiap item pernyataan variabel dinyatakan valid. Berdasarkan angka yang diperoleh dari *Total Pearson Corelation* > r Tabel (df : 30-2=28) sebesar 0,361. Dikarenakan angka tersebut > 0,361 maka setiap variabel dapat dinyatakan valid.

## B. Uji Reabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
WORK ENVIRONMENT (X1)	.900	15	Reliebel
WORKLOAD (X2)	.908	15	Reliebel
KINERJA (Y)	.929	15	Reliebel

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Pada tabel 3, hasil uji reliabilitas untuk penilaian variabel kuesioner menunjukkan bahwa setiap angket memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini tergolong reliabel.

## C. Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		81	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	5,20930908	
Most Extreme Differences	Absolute	,058	
	Positive	,058	
	Negative	-,043	
Test Statistic		,058	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2- tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,717	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,705
		Upper Bound	,728

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 : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Pada Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan model uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

#### D. Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

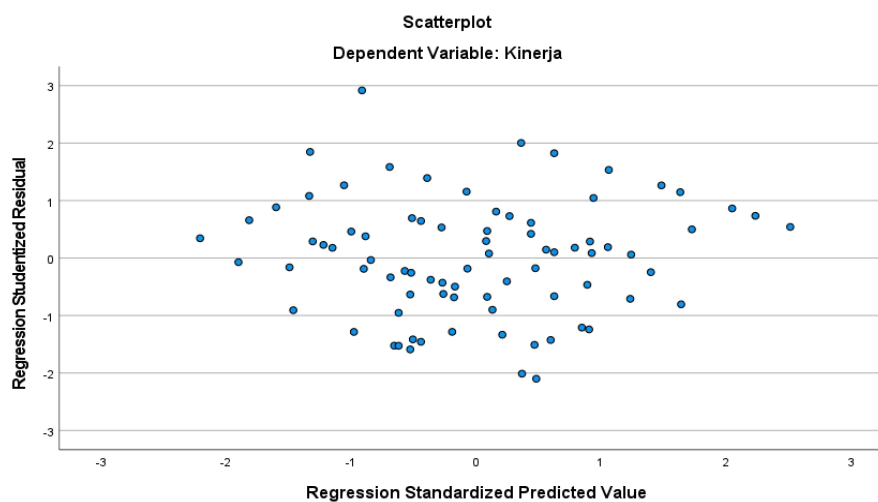
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,910	6,502		3,677	,000		
Work Environment	,335	,095	,343	3,524	,001	,912	1,096
Workload	,310	,083	,363	3,727	,000	,912	1,096

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Tabel 5. Uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel *Work Environment* (X1) dan variabel *Workload* (X2) adalah  $1,096 < 10$  , dan nilai Tolerance Value  $0,912 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### E. Uji Heteroskedastisitas

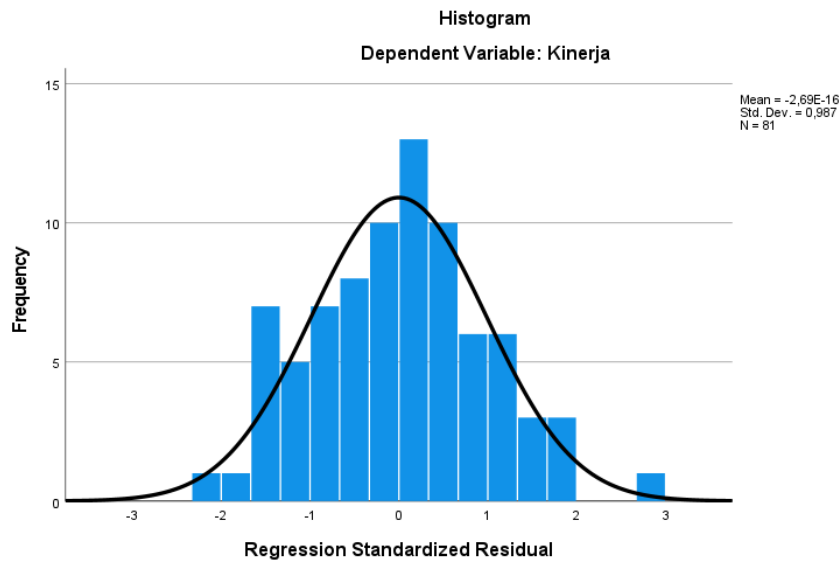


Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Pada Tabel 6, uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari Scatterplot, di mana titik-titik tersebar di atas dan di bawah serta menyebar ke segala arah membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## F. Uji Histogram

**Tabel 7. Uji Histogram**

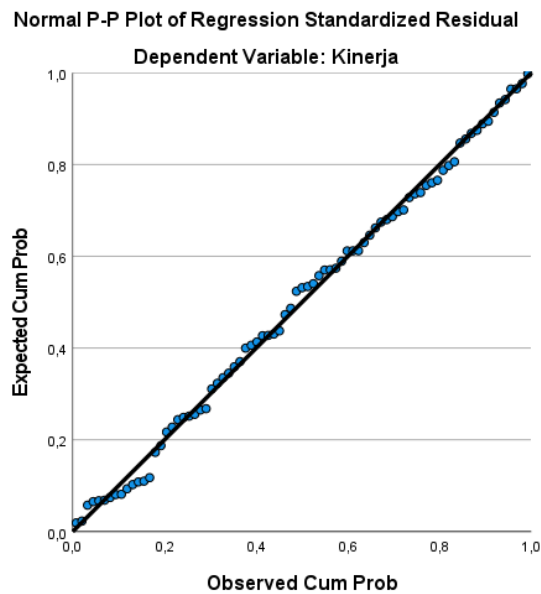


*Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024*

Pada Tabel 7. Uji Histogram dapat dikatakan normal karena data tersebut secara grafik memperoleh hasil membentang naik hingga turun pada data.

## G. Uji P-Plot

**Tabel 8. Uji P-Plot**



*Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024*

Pada Tabel 8. Uji P-PLOT dapat dikatakan normal apabila titik-titik tersebut membentang mengikuti garis diagonalnya dan tidak keluar dari garis tersebut.

## H. Deskriptif

**Tabel 9. Uji Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WORK ENVIRONMENT	81	25.00	85.00	39.0864	8.12280
WORKLOAD	81	38.00	75.00	54.1605	8.00384
KINERJA KARYAWAN	81	30.00	55.00	42.0247	4.71427
Valid N (listwise)	81				

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Berdasarkan tabel 9, variabel *Work Environment* memiliki nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 85,00, dengan rata-rata sebesar 39,08 dan standar deviasi sebesar 8,12. Variabel *Workload* memiliki nilai minimum 38,00 dan nilai maksimum 75,00, dengan rata-rata 54,16 dan standar deviasi 8,00. Sementara itu, variabel kinerja menunjukkan nilai minimum 30,00, nilai maksimum 50,00, rata-rata sebesar 42,02, dan standar deviasi sebesar 4,71.

## I. Uji T Parsial

**Tabel 10. Uji T Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,910	6,502		3,677	,000
	WORK ENVIRONMENT	,335	,095	,343	3,524	,001
	WORKLOAD	,310	,083	,363	3,727	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS , 2024

Tabel 10. Uji T Parsial hasil output pada tabel coefficients dapat dilihat nilai t hitung senilai 3,524 > t tabel 1,990 serta nilai Sig 0,01 < 0,05 maka dapat dikatakan "*Work Environment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)".

Serta hasil output tabel coefficients diperoleh nilai t hitung senilai 3,727 > t tabel 1,990 dan nilai Sig 0,00 < 0,05 maka dinyatakan "*Workload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)"

## J. Uji F Simultan

**Tabel 11. Uji F Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040,480	2	520,240	18,692	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2170,952	78	27,833		
	Total	3211,432	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT

Sumber : *Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024*

Tabel 11. Uji F Simultan hasil tabel output ANOVA diperoleh nilai F hitung senilai 18,692 > F tabel 3,11 dan nilai Sig 0,00 < 0,05 maka dinyatakan “*Work Environment* (X1) dan *Workload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

### K. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 <sup>a</sup>	,324	,307	5,27567
a. Predictors: (Constant), WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT				

Sumber : *Olahan Hasil Peneliti SPSS, 2024*

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi hasil output tabel model summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,307 berarti berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 30.7%.

## PEMBAHASAN

### *Work Environment* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan *Work Environment* (X1) berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung senilai 3,524 > t tabel 1,990 serta nilai Sig 0,01 < 0,05.

Hal ini menunjukkan *Work Environment* sangat memperbaiki tingkatan pada kinerja karyawan sehingga *Work Environment* sangat diprioritaskan pada keadaan lingkungan di lingkungan perusahaan PT Indoplat Perkasa Purnama.

### *Workload* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan *Workload* (X2) berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung senilai 3,727 > t tabel 1,990 dan nilai Sig 0,00 < 0,05 .

Hal ini menunjukkan tingginya *Workload* pada karyawan akan menurunkan stamina kinerja pada karyawan di PT Indoplat Perkasa Purnama.

### *Work Environment* (X1) dan *Workload* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan *Work Environment* (X1) dan *Workload* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari perolehan nilai F hitung senilai 18,692 > F tabel 3,11 dan nilai Sig 0,00 < 0,05.

Hal ini menunjukkan dengan adanya *Work Environment* dan *Workload* yang baik serta rendahnya *Workload* yang diberikan pada karyawan dapat menciptakan sebuah kinerja karyawan dengan baik di perusahaan PT Indoplat Perkasa Purnama.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh parsial *Work Environment* terhadap kinerja karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama, terdapat pengaruh parsial *Workload* terhadap kinerja karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama, dan terdapat pengaruh secara simultan *Work Environment* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan PT Indoplat Perkasa Purnama.

---

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 2(2), 58–69.
- Azmi Nufa Amaniar. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Schutz Container Systems Indonesia*. (Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang).
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M- Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- 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. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nainggolan, N. P. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Novit Pupu. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triguna Pratama Abadi Karawang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang).
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Mardani Ary. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Satpol PP Karawang*. (Skripsi Sarjana, Universitas Buana Perjuangan Karawang).
- Muzammil, A., Hendriani, S., & Noviasari, H. (2014). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–5.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>