

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Produksi di PT. Berlina Tbk Pandaan)

Astrilia Zahrotul Azizah, Daris Zunaida, Rio Era Deka

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jalan MT Haryono 193 Malang, 6514, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jalan MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: example@unisma.ac.id

ABSTRAK

PT. Berlina Tbk Pandaan menjadi lokasi penelitian ini dengan karyawan produksi sebagai subjek penelitian yang berjumlah 200 orang dan 134 di antaranya ditetapkan sebagai sampel melalui Proportionate Stratified Random Sampling. Dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan kuesioner dan dianalisis memakai regresi linear berganda pada SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-0,040 < t$ tabel $1,97796$ dan nilai signifikansi $0,968 > 0,05$. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $13,322 > t$ tabel $1,97796$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung $90,500 > F$ tabel $3,91$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kontribusi kedua variabel tersebut sebesar $57,4\%$ (Adjusted R Square = $0,574$) sedangkan $42,6\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Berlina Tbk Pandaan.

ABSTRACT

PT. Berlina Tbk Pandaan served as the research location, with production employees as the research subjects totaling 200 individuals, of which 134 were selected as samples through Proportionate Stratified Random Sampling. Employing a quantitative associative approach, this study aimed to analyze the effect of work environment and workload on employee performance. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results revealed that partially, work environment did not have a significant effect on employee performance (t -count $-0.040 < t$ -table 1.97796 significance $0.968 > 0.05$). In contrast, workload had a positive and significant effect on employee performance (t -count $13.322 > t$ -table 1.97796 significance $0.000 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affected performance (F -count $90.500 > F$ -table 3.91 significance $0.000 < 0.05$) with a contribution of 57.4% (Adjusted R Square = 0.574), while the remaining 42.6% was influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance, PT. Berlina Tbk Pandaan

PENDAHULUAN

Peran sentral sumber daya manusia sebagai aset utama tidak dapat dipisahkan dari upaya pencapaian tujuan organisasi suatu perusahaan. Meskipun didukung oleh teknologi yang canggih, modal yang mencukupi, serta strategi bisnis yang terencana, keberhasilan perusahaan tetap tidak akan optimal tanpa adanya kinerja karyawan yang berkualitas (Nurdin et al., 2024:3). Di sisi lain, kinerja karyawan yang optimal memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan di tengah pasar yang kompetitif. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan perlu mengondisikan faktor-faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja, khususnya melalui pengelolaan lingkungan kerja yang positif serta distribusi beban kerja yang proporsional (Afandi & Parameswari, 2025).

Segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, disebut sebagai lingkungan kerja. Kinerja karyawan dikatakan meningkat di tempat kerja yang ramah, aman, dan mendorong hubungan kerja yang positif. Di sisi lain, tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat menghambat alur kerja, menurunkan kenyamanan pekerja, dan menurunkan produktivitas pekerja (Mahawati et al., 2021). Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja adalah aspek penting lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan selain tempat kerja. Meskipun beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, beban kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas individu dapat mendorong penyelesaian pekerjaan yang efisien (Mahawati et al., 2021).

PT. Berlina Tbk Pandaan didirikan pada tahun 1969 dan berkembang menjadi pelaku utama dalam industri kemasan plastik yang memproduksi berbagai produk plastik untuk kosmetik, farmasi, makanan, dan minuman melalui proses injection moulding, blow moulding, decoration dan toothbrush. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan produksi kondisi lapangan seperti kebisingan mesin, pencahayaan yang terlalu silau, dan suhu AC yang terlalu dingin menjadi kendala ditambah tingkat reject produk yang cukup tinggi pada beberapa bagian produksi.

Tabel 1. Jumlah Reject

Divisi	Total Produksi (unit)	Jumlah Reject	Persentase Reject
Inject Moulding	30.000	1.500	5%
Blow Moulding	27.500	1.375	5%
Decoration	47.500	2.850	6%
Toothbrush	15.000	600	4%

Sumber : PT. Berlina Tbk Pandaan

Manajer produksi menyatakan bahwa tingginya angka reject mencerminkan kinerja karyawan yang belum maksimal dari sisi ketelitian dan kerja sama tim sekaligus memperlambat pencapaian target produksi karena waktu banyak terpakai untuk sortir ulang dan perbaikan. Kondisi ini turut meningkatkan beban kerja karyawan yang harus melakukan pengecekan dan perbaikan lebih sering mulai dari kesalahan setting mesin pada injection moulding, kebocoran produk pada blow moulding, hasil cetak label yang tidak sempurna pada decoration, hingga bulu sikat yang tidak simetris pada *toothbrush*.

Hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan terus memberikan temuan yang saling

bertentangan, menurut sejumlah penelitian sebelumnya. Sementara beberapa penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tempat kerja, studi lain menunjukkan bahwa dampak ini tidak selalu signifikan. Demikian pula pada variabel beban kerja terdapat penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja mampu meningkatkan kinerja apabila sesuai dengan kapasitas karyawan, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda bergantung pada karakteristik organisasi maupun responden penelitian. Inkonsistensi temuan antarpelitian tersebut memperlihatkan bahwa kesenjangan ilmiah masih belum teratasi. sehingga, pengkajian ulang menggunakan sampel perusahaan yang berbeda dan ciri khas yang lain menjadi suatu keharusan.

Mengingat keadaan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi produktivitas pekerja produksi di PT. Berlina Tbk Pandaan. Diharapkan penelitian ini dapat membantu organisasi menciptakan strategi manajemen lingkungan kerja dan beban kerja yang akan meningkatkan kinerja pekerja. Temuan ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel yang memengaruhi kinerja pekerja di sektor manufaktur.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Berlina Tbk Pandaan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Berlina Tbk Pandaan?
3. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Berlina Tbk Pandaan?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nurdin et al. (2024:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi pemegang peran penting dalam kemajuan organisasi mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan tugas. Silaen et al. (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan sistem formal organisasi untuk menentukan bakat dan potensi individu yang bekerja demi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah individu yang memiliki kompetensi dan bekerja secara efektif serta efisien di dalam organisasi guna menunjang tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan Sedarmayanti (2009:75) lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya di mana lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) meliputi: penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan di tempat kerja.

Beban Kerja (X2)

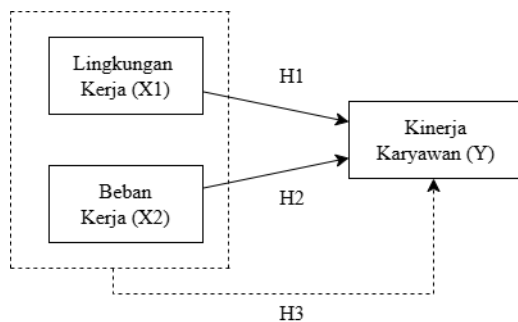
Beban kerja adalah kewajiban yang mencakup aspek fisik, mental dan sosial yang harus dituntaskan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan dan keterbatasan individu (Mahawati et al., 2021). Budiansa (2021) menyatakan beban kerja sebagai tuntutan

pekerjaan yang melampaui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Faktor yang memengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal (tugas, sistem organisasi dan lingkungan kerja) dan faktor internal (somatis dan psikis) (Tarwaka et al., 2004:108). Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan mencerminkan produktivitas kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Ratnasari et al., 2020). Silaen et al. (2021:2) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, diukur berdasarkan keberhasilan memenuhi atau melampaui standar kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Silaen et al. (2021:40) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama.

Kerangka Hipotesis



Gambar 2. 1 Kerangka Hipotesis

Hipotesis

1. H1 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X1)

- H_0 = Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H_a = Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. H2 = Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- H_0 = Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H_a = Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. H3 = Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara silmutan

- H_0 : Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H_a : Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif diarahkan untuk mengukur dan menguji pengaruh lingkungan kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Berlina Tbk Pandaan melalui analisis hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik dan uji statistik. Populasi penelitian berjumlah 200 karyawan produksi yang terbagi dalam empat unit kerja, yaitu Injection Moulding, Blow Moulding, Decoration, dan Toothbrush. Mengingat sebaran populasi yang tidak merata pada tiap unit, sampel ditentukan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* agar setiap unit memiliki representasi yang sebanding sehingga diperoleh total 134 responden sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan taraf kesalahan 5% dengan jumlah sampel ($df = n - 2 = 132$) sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1697. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi r tabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,713	0,1697	Valid
X1.2	0,669	0,1697	Valid
X1.3	0,739	0,1697	Valid
X1.4	0,634	0,1697	Valid
X1.5	0,733	0,1697	Valid
X1.6	0,718	0,1697	Valid
X1.7	0,645	0,1697	Valid
X1.8	0,719	0,1697	Valid
X1.9	0,614	0,1697	Valid
X1.10	0,699	0,1697	Valid
X1.11	0,699	0,1697	Valid
X1.12	0,555	0,1697	Valid
X2.1	0,710	0,1697	Valid
X2.2	0,643	0,1697	Valid
X2.3	0,714	0,1697	Valid
X2.4	0,627	0,1697	Valid
X2.5	0,699	0,1697	Valid
X2.6	0,685	0,1697	Valid
Y1	0,576	0,1697	Valid
Y2	0,580	0,1697	Valid
Y3	0,319	0,1697	Valid
Y4	0,561	0,1697	Valid
Y5	0,639	0,1697	Valid
Y6	0,579	0,1697	Valid
Y7	0,640	0,1697	Valid
Y8	0,488	0,1697	Valid
Y9	0,644	0,1697	Valid
Y10	0,438	0,1697	Valid
Y11	0,629	0,1697	Valid
Y12	0,504	0,1697	Valid

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,890	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,767	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	Reliabel

Sumber : diolah Peneliti, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memastikan residual regresi berdistribusi normal. Hasil menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Sumber: Data diolah Pneliti, 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memeriksa korelasi antar variabel bebas. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Tabel 5 menunjukkan nilai Tolerance kedua variabel sebesar 0,980 dan VIF sebesar 1,021 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,980	1,021
Beban Kerja (X2)	0,980	1,021

Sumber : diolah Peneliti, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi X1 sebesar 0,725 dan X2 sebesar 0,432 sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,725	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,432	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda pada Tabel 6 menghasilkan persamaan: $Y = 25,659 + (-0,001)X1 + 0,964X2 + e$. Nilai konstanta sebesar 25,659 menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja dan Beban Kerja bernilai nol, Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai 25,659. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar -0,001 menunjukkan arah hubungan negatif sedangkan koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,964 menunjukkan arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	25,659	2,116	-	12,129	0,00
X1	-0,001	0,035	-0,02	-0,04	0,968
X2	0,964	0,072	0,762	13,322	0,000

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Uji Parsial

Nilai t tabel taraf kesalahan 5% adalah 1,97796. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

memperoleh t hitung $-0,040 < t$ tabel dengan signifikansi $0,968 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebaliknya variabel Beban Kerja (X2) memperoleh t hitung $13,322 > t$ tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Uji Parsial

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	25,659	2,116	-	12,129	0,00
X1	-0,001	0,035	-0,02	-0,04	0,968
X2	0,964	0,072	0,762	13,322	0,000

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji Simultan

Model	Sum of Square	df	Mean square	F	Sig
Regression	1662,06	2	831	90,500	0,00
Residual	-0,001	131	9,182		
Total	0,964	133			

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Tabel F pada dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,91. Hasil uji simultan menunjukkan F hitung sebesar $90,500 > F$ tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersamaan.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Derminasi

R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
0,762	0,580	0,574	Berpengaruh sedang/moderat

Sumber: diolah Peneliti, 2026

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,574 menunjukkan bahwa 57,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sedangkan 42,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan dengan koefisien regresi negatif dan tingkat signifikansi yang jauh di atas batas toleransi sehingga hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditolak. Temuan ini menarik karena bertolak belakang dengan hasil observasi dan wawancara yang mengungkap berbagai persoalan fisik di tempat kerja seperti kebisingan, suhu ruangan yang dingin dan pencahayaan menyilaukan. Tidak adanya pengaruh nyata tersebut diduga disebabkan oleh faktor adaptasi mengingat mayoritas karyawan telah bekerja dalam kurun waktu yang lama dan dinilai sudah terbiasa dengan kondisi yang ada. Penilaian responden terhadap lingkungan kerja secara umum berada dalam kategori baik, meskipun aspek keamanan tempat kerja masih memperoleh penilaian terendah, yang mengindikasikan perlindungan keselamatan kerja belum sepenuhnya terjamin. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mujiandi & Wahyuningsih

(2023) serta Nopita et al. (2025) yang juga melaporkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif serta tingkat signifikansi yang berada di bawah batas toleransi sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja justru diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Fenomena ini diduga terjadi karena karyawan memaknai beban kerja yang diberikan sebagai bentuk kepercayaan dari perusahaan yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan target produksi. Selain itu, beban kerja yang ada dinilai masih berada dalam batas kemampuan karyawan tercermin dari penilaian responden yang termasuk dalam kategori baik sehingga kondisi ini lebih mendorong semangat kerja daripada menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Raja et al. (2023) yang juga melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang jauh melampaui F tabel serta tingkat signifikansi

yang berada di bawah batas toleransi sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja dapat diterima. Meskipun, secara parsial lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan kontribusinya tetap terlihat ketika digabungkan dengan beban kerja yang memiliki pengaruh kuat sehingga kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2023) pada PT. PLN Persero UP3 Bontang serta Nopita et al. (2025) yang juga melaporkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) produksi PT. Berlina Tbk Pandaan.
2. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) produksi PT. Berlina Tbk Pandaan.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) produksi PT. Berlina Tbk Pandaan, dengan kontribusi sebesar 57,4%.

Saran

1. PT. Berlina Tbk Pandaan disarankan mengevaluasi pembagian beban kerja secara berkala agar sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab karyawan guna mempertahankan bahkan

meningkatkan kinerja. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial perusahaan tetap perlu menjaga kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik demi terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

2. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja seperti motivasi, kepuasan kerja, disiplin, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, perlu memperluas objek penelitian pada sektor industri berbeda dan menggunakan metode analisis yang lebih beragam untuk memperdalam kajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Parameswari, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arjuna Maha Sentosa. *Prosiding: Ekonomi Dan ...*, 5(1).
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/3651%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/3651/2567>
- Budiansa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*.
- Mujiandi, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JETAA Plastik Indonesia. *Jurnal Murai Management*, 8(2), 257–268. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23397>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Raja, B. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Ratnasari, S. L., Dr. Hj. Herni Widiyah Nasrul, S.E., M. M., Ishan Nurdin, S.T., M. M., Yuli Susilowati, S.E., M. M., & Dr. Ervin Nora Susanti, S.Pi., M. S. (2020). *Manajemen Kinerja karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.
- Sari, A. D., Ivan Alvyoga, & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 179–185. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i2.3340>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Reno Renaldi, M. A., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tarwaka, Bakri, solichul hadi a., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA PRESS.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nopita, A., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). The Effect Of Workload And Work Environment On Employee Performance In Karawang Health Service. *International Journal of Management, Economic, Business, and Accounting*, 4(2). <https://doi.org/10.38035/sijdb.V2i3.132>