



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Patriot Intan Abadi

Galuh Reza Dwi Agusta

Universitas Djuanda Bogor, Indonesia

Alamat: Jl. Tol Jagorawi No. 1 Ciawi kec. Ciawi Kab. Bogor Jawa Barat, Indonesia

Korespondensi penulis: galuhrezadwiagusta@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine employee responses and analyze the influence of non-physical work environment, motivation, and workload on employee performance at PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin, Bogor. The method applied is descriptive verifiable with a quantitative approach. Data collection is carried out through a questionnaire that has been tested for validity and reliability to ensure the reliability of the instrument. Data analysis techniques include multiple linear regression, correlation coefficient analysis, determination coefficient (R^2), as well as F test and t test to test significance simultaneously or partially between variables. The results of the study showed that all items of the research instrument were valid and reliable. A determination coefficient (R^2) of 50% indicates that non-physical work environment, motivation, and workload variables simultaneously contribute to an increase in employee performance by 50%, while the rest is influenced by other factors beyond the scope of the study. The F test shows that the three independent variables together have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the results of the t -test showed that partially, each of the variables — non-physical work environment, motivation, and workload — had a positive and significant influence on employee performance. These findings confirm that psychological aspects in the work environment, employee internal motivation, and proper workload management play a strategic role in supporting increased employee productivity and quality of work. Therefore, company management is advised to continue to create an emotionally supportive work atmosphere, pay attention to factors that can motivate employees, and conduct periodic evaluations of workload distribution to maintain balance and avoid fatigue that negatively impacts performance. This research also opens up opportunities for further research that can explore other factors such as leadership, organizational culture, or employee well-being that may play a role in shaping performance in complex work environments.*

Keywords: *Environment, Motivation, Performance, Productivity, Psychological.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji respons karyawan serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin, Bogor. Metode yang diterapkan adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keandalan instrumen. Teknik analisis data meliputi regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), serta uji F dan uji t untuk menguji signifikansi secara simultan maupun parsial antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian valid dan reliabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 50% mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 50%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel — lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja — memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis dalam lingkungan kerja, dorongan internal karyawan, serta manajemen beban kerja yang tepat memainkan peran strategis dalam mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk terus menciptakan suasana kerja yang mendukung secara emosional, memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian beban kerja guna menjaga keseimbangan dan menghindari kelelahan yang berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kesejahteraan karyawan yang mungkin turut berperan dalam membentuk kinerja di lingkungan kerja yang kompleks.

Kata kunci: Kinerja, Lingkungan, Motivasi, Produktivitas, Psikologis.

1. LATAR BELAKANG

Di era persaingan yang kompetitif dituntut kinerja karyawan yang tinggi dan lebih inovatif. Perusahaan tidak hanya memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja serta kinerja yang mendukung tujuan perusahaan. Transformasi ini menjadikan MSDM sebagai kunci dalam membangun daya saing di tengah dinamika global.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unsur terwujudnya tujuan organisasi. Sebagai sumber daya yang penting SDM harus dijaga, dibimbing, dan diberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini perlu dilakukan agar output yang dihasilkan maksimal untuk menunjang perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan dapat menjadi potensial jika dikelola dengan baik dan benar. Dengan adanya pengaturan SDM yang baik diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Kualitas SDM akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja dalam mencapai tujuan Perusahaan (Fitriyani et al., (2024).

Kinerja perusahaan adalah pencapaian tujuan organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja individu (Nurjaya, 2021). Kinerja individu mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja berasal dari prestasi kerja nyata yang dicapai seseorang, dan hasil kerja tiap karyawan bisa berbeda tergantung dukungan organisasi (Suryani, 2020). Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan, keahlian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin. Indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, waktu, efisiensi biaya, dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendukung kesejahteraan sekaligus produktivitas karyawan, baik secara fisik maupun non fisik (Santoso, 2024). Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial di tempat kerja, seperti interaksi antara atasan dan bawahan, rasa aman, penghargaan, dan kepatuhan terhadap peraturan (Suryani, 2019).

Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam mendorong kinerja. Motivasi mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan. Tanpa motivasi, kinerja cenderung menurun. Indikator motivasi mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, serta penghargaan atas kemampuan individu (Hasibuan, 2019).

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik, mental, dan gangguan emosional seperti sakit kepala dan mudah marah (Budiasa, 2021). Faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal (tugas fisik, organisasi kerja, lingkungan non fisik) dan faktor internal (jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan, motivasi, persepsi, dan kepuasan). Indikator beban kerja mencakup penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan standar pekerjaan (Rahmawati, 2022).

PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penetasan telur dalam skala industri besar. Sejak pendiriannya pada tahun 2006, perusahaan ini telah menunjukkan perkembangan yang signifikan, khususnya dalam hal peningkatan volume penjualan dan daya saingnya di pasar. Seiring berjalannya waktu, PT. Patriot Intan Abadi mampu mempertahankan eksistensinya dan bersaing secara kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain dalam industri sejenis.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Patriot Intan Abadi menjalin kerja sama dengan sejumlah peternakan mitra yang tersebar di berbagai wilayah. Terdapat enam farm utama yang menjadi bagian dari jaringan kemitraan perusahaan, yaitu Parungkuda Farm, Cicurug Farm, Pasir Angin Farm, serta empat unit Cienggang Farm (Cienggang Farm 1 hingga Cienggang Farm 4), ditambah dengan Mulya Farm dan Manis Jaya Farm. Keberadaan farm-farm mitra ini sangat mendukung kegiatan produksi dan distribusi telur hasil penetasan.

Dari segi struktur organisasi, perusahaan ini memiliki pembagian tugas yang cukup terstruktur dan sistematis. Beberapa divisi penting yang berperan dalam pengelolaan kegiatan perusahaan antara lain adalah Divisi Produksi I dan Produksi II, yang bertanggung jawab langsung atas proses penetasan. Selain itu, terdapat pula bagian Administrasi Produksi yang mengelola data dan dokumen produksi, bagian Grading yang menangani proses pengklasifikasian produk, serta divisi Supervisor Produksi dan Supervisor Ekspedisi yang mengawasi jalannya kegiatan operasional harian. Tak kalah penting, terdapat juga bagian Administrasi Ekspedisi yang mendukung proses distribusi produk, bagian Maintenance yang memastikan seluruh fasilitas dan peralatan dalam kondisi optimal, serta bagian Warehouse (gudang) yang mengelola penyimpanan produk sebelum dikirim ke pelanggan.

Sebagaimana perusahaan-perusahaan pada umumnya yang memiliki visi dan tujuan operasional yang terukur, PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor juga menetapkan sasaran kinerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan perusahaan. Penetapan target kinerja tersebut dilakukan setiap tahun dan didasarkan pada hasil kesepakatan yang dicapai dalam forum rapat tahunan manajemen. Target

tersebut menjadi acuan utama dalam mengarahkan kinerja seluruh karyawan agar selaras dengan tujuan dan rencana strategis perusahaan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala yang menyebabkan target-target tersebut belum dapat terealisasi secara optimal oleh seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap antara ekspektasi manajerial dengan realisasi kinerja aktual di lapangan, yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja, motivasi, atau kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas maksimal.

Belum optimalnya kinerja karyawan dilihat berdasarkan hasil penilaian kinerja dari masing-masing karyawan. Tujuan adanya penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kompetensi, kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan data hasil penilaian kinerja karyawan PT. Patriot Intan Abadi tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023

No	Skor	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
1	91 – 100	Sangat Baik	-	-
2	76 – 90	Baik	56	89,15
3	61 – 75	Cukup Baik	28	10,85
4	51 – 60	Kurang Baik	-	-
5	<50	Sangat Kurang Baik	-	-
	Total		84	100

Sumber: Data PT. Patriot Intan Abadi, 2023

Berdasarkan Tabel 1, penilaian kinerja karyawan PT. Patriot Intan Abadi pada tahun 2023 belum mencapai target perusahaan untuk kategori *Sangat Baik* (skor 91–100). Sebagian besar karyawan (89,15%) berada pada kategori *Baik* (76–90), dan sisanya (10,85%) berada pada kategori *Cukup Baik* (61–75). Ini menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan masih belum memenuhi harapan, sehingga diperlukan peningkatan kinerja dari para karyawan.

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas dan perlengkapan penunjang aktivitas, sementara lingkungan non fisik meliputi aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan. Lingkungan non fisik yang positif dapat memperlancar komunikasi, mengurangi stres, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Nitisemito, 2002). Suasana kerja yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, sedangkan kondisi psikologis yang kurang mendukung justru bisa menghambat produktivitas. Di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery, aspek fisik bukan masalah karena fasilitas kerja sudah memadai. Berikut Tabel 2 Sarana dan Prasarana PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor:

Tabel 2. Sarana dan Prasarana PT. Patriot Intan Abadi

No	Keterangan	Kebutuhan	Ketersediaan	Baik	Keterangan
1	Kantor	6	6	6	Memenuhi
2	Meja	50	50	50	Memenuhi
3	Kursi	70	70	70	Memenuhi
4	Rak Dokumentasi	7	7	7	Memenuhi
5	Gudang Penyimpanan Barang	4	6	3	Memenuhi
6	Komputer	11	9	6	Memenuhi
7	Printer	4	5	2	Memenuhi
8	<i>Air Conditioner</i> (AC)	5	5	5	Memenuhi
9	Wifi	2	5	2	Memenuhi
10	Parkiran	4	4	4	Memenuhi
11	Tempat Ibadah	1	1	1	Memenuhi
12	Dapur	1	3	1	Memenuhi
13	Toilet	10	10	10	Memenuhi
14	Kendaraan Operasional	25	15	10	Memenuhi
15	Troli	50	50	43	Memenuhi
16	Meja Produksi	8	9	8	Memenuhi
17	Meja Vaksin	16	16	15	Memenuhi
18	Mesin Penetasan	15	15	15	Memenuhi
Jumlah		289	289	258	

Sumber: PT. Patriot Intan Abadi, 2023

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa sarana dan prasarana pada perusahaan sudah memenuhi kebutuhan operasional karyawan. Sehingga aktivitas kerja dapat berjalan dengan baik, seperti fasilitas kerja yang nyaman (ruang kantor), peralatan kerja yang sesuai standar, akses teknologi informasi, serta lingkungan kerja yang aman dan bersih telah tersedia dengan baik.

Di samping aspek lingkungan kerja yang bersifat fisik, terdapat pula lingkungan kerja yang bersifat non fisik. Untuk mengidentifikasi isu-isu yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja non fisik di perusahaan, dilakukan studi pendahuluan yang berfokus pada hal tersebut. Dalam pelaksanaannya, dilakukan sesi wawancara terhadap sejumlah karyawan, dengan jumlah partisipan sebanyak 30 orang. Wawancara ini dilaksanakan dalam rentang waktu 18 hingga 25 Januari 2024. Hasil dari wawancara tersebut disajikan secara rinci pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Patriot Intan Abadi

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Hubungan antara atasan dengan bawahan	Apakah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, berjalan dengan baik?	14	16	Sebesar 53% karyawan menyatakan tidak memiliki hubungan kerja baik antara atasan dengan bawahan
2	Rasa Aman	Apakah karyawan sudah merasa aman, dalam bekerja ?	14	16	Sebesar 53% karyawan menyatakan merasa tidak aman bekerja dalam perusahaan.
3	Penghargaan	Apakah perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan?	14	16	Sebesar 53% karyawan menyatakan perusahaan tidak memberikan penghargaan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan.
4	Ikuti semua peraturan yang berlaku	Apakah karyawan sudah mentaati peraturan yang berlaku?	13	17	Sebesar 56% karyawan menyatakan tidak mentaati peraturan yang berlaku
Total			55	65	
Persentase			47%	53%	Sebesar 53% karyawan menyatakan lingkungan kerja non fisik masih belum memenuhi harapan

Sumber: Pra Survei Penelitian (Data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 3 hasil pra survei terkait lingkungan kerja non fisik PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor yaitu sebesar 53% karyawan menyatakan lingkungan kerja non fisik masih belum baik. Indikator tertinggi yaitu sebesar 56% atau 17 orang dari 30 karyawan menyatakan tidak mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selain elemen lingkungan kerja yang berwujud fisik, terdapat pula aspek lain yang bersifat non fisik. Untuk mengenali potensi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik di dalam perusahaan, telah dilakukan kajian awal yang secara khusus menyoroti aspek tersebut. Dalam proses pengumpulan data, dilakukan wawancara kepada sejumlah pegawai, dengan total responden sebanyak 30 orang. Kegiatan wawancara ini berlangsung dalam kurun waktu 18 hingga 25 Januari 2024. Rangkuman hasil wawancara tersebut dapat dilihat secara lengkap pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 4 Hasil Pra Survei Motivasi PT. Patriot Intan Abadi

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Kebutuhan fisik	Apakah anda termotivasi bekerja lebih baik dengan kompensasi yang diberikan perusahaan	13	17	Sebesar 56% karyawan tidak termotivasi dengan kompensasi yang diberikan perusahaan
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Apakah anda termotivasi dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja	15	15	Sebesar 50% karyawan tidak termotivasi dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja
3	Kebutuhan sosial	Apakah anda termotivasi dengan adanya hubungan pertemanan	11	19	Sebesar 63% karyawan tidak termotivasi dengan hubungan pertemanan diperusahaan
4	Kebutuhan penghargaan sesuai dengan kemampuannya	Apakah anda termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan	14	16	Sebesar 53% karyawan tidak termotivasi dengan pemberian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan
Total			53	67	Sebesar 56% karyawan tidak termotivasi dalam bekerja
Persentase			44%	56%	

Sumber: Pra Survei Penelitian (Data diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa jawaban responden mengenai motivasi pada PT. Patriot Intan Abadi yaitu sebesar 44% karyawan menyatakan termotivasi dalam bekerja, sedangkan 56% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak termotivasi dalam bekerja. Tanggapan karyawan pada indikator tertinggi adalah motivasi sosial sebesar 63% dimana karyawan tidak termotivasi dengan hubungan pertemanannya di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi karyawan terhadap adanya hubungan pertemanan yang baik diperusahaan.

Beban kerja adalah keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup kuantitas pekerjaan, tetapi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

Untuk mengetahui permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survei mengenai beban kerja kepada 30 responden pada PT. Patriot Intan Abadi pada tanggal 18 – 25 Januari 2024. Adapun tanggapan mengenai beban kerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pra Survei Beban Kerja PT. Patriot Intan Abadi

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Penggunaan waktu kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dan mengelola waktu kerja dengan tepat.	12	18	Sebesar 60% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dan mengelola waktu kerja dengan tepat
2	Target yang harus dicapai	Saya merasa terbebani karena target perusahaan yang tinggi dan volume kerja yang tidak seimbang.	15	15	Sebesar 50% karyawan merasa terbebani karena target perusahaan yang tinggi dan volume kerja yang tidak seimbang.
3	Standar pekerjaan	Saya merasa terbebani karena standar kualitas pekerjaan perusahaan tinggi dan volume pekerjaan lebih besar dari waktu yang tersedia.	13	17	Sebesar 56% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan
	Total		40	50	Sebesar 56% karyawan menyatakan beban kerja meliputi, waktu, target yang harus dicapai dan standar pekerjaan masih tinggi
Waktu kerja, target	Persentase		44%	56%	

Sumber: Pra Survei Penelitian (Data diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 5 hasil pra survei terkait beban kerja PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor yaitu sebesar 56% karyawan menyatakan tidak mampu menyelesaikan beban kerja sesuai yang diharapkan. Indikator target yang harus dicapai merupakan indikator tertinggi sebesar 60% atau 18 orang karyawan menyatakan karyawan tidak mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep-konsep yang mendasari variabel yang diteliti serta memberikan dasar ilmiah dari penelitian terdahulu sebagai acuan dalam menyusun dan merumuskan masalah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas topik yang sejenis dan memberikan kontribusi penting dalam memperkuat landasan teori pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih, Harini, dan Rifky pada tahun 2020 bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan pemberian kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kusuma Kaisan Sentul. Dengan menggunakan metode analisis regresi

linear berganda, penelitian tersebut menemukan bahwa kedua variabel independent motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik ketika diuji secara individual (parsial) maupun secara bersamaan (simultan).

Temuan serupa juga dihasilkan oleh penelitian Setiawan, Harini, dan Andari pada tahun 2024. Dalam kajian tersebut, fokus diarahkan pada karyawan bagian produksi di salah satu perusahaan barang konsumsi (consumer goods) yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bogor. Melalui pendekatan kuantitatif yang menilai pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan signifikan dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Artinya, aspek pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan dan motivasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor industri.

Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Nurhanafiah, Harini, dan Maulana (2021) membahas dampak motivasi, tekanan kerja, serta kondisi lingkungan kerja terhadap performa karyawan di PT. Mega Central Finance Bogor. Melalui penerapan metode analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, baik ketika diuji secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial). Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Said dan Mapparenta (2023), yang mengungkapkan bahwa kedisiplinan dan dorongan kerja memberikan kontribusi positif dan bermakna terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja.

Studi yang dilakukan oleh Yuningsih dan Ardianti (2021) menunjukkan bahwa kompetensi serta motivasi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di PT. XXX. Temuan yang sejalan juga terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilawati dan Mayasari (2021), di mana mereka menemukan bahwa suasana kerja dan dorongan motivasional memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap performa karyawan di PT. FIF POS Negara. Sementara itu, hasil berbeda ditemukan dalam riset yang dilakukan oleh Nabawi (2019), yang mengungkapkan bahwa secara individual (parsial), lingkungan kerja non fisik, kepuasan dalam bekerja, serta beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ketika dianalisis secara kolektif (simultan), ketiga faktor tersebut ternyata memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Seluruh penelitian terdahulu tersebut memberikan gambaran bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki keterkaitan erat terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berbagai hasil penelitian sebelumnya menjadi pijakan penting dalam perancangan dan pengembangan studi ini lebih lanjut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin, Bogor dengan fokus utama pada variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, serta beban kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam studi ini bersifat kuantitatif, dengan menerapkan metode deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menguji keterkaitan antara variabel-variabel tersebut melalui data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Arikunto, 2016).

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yakni variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja, serta variabel dependen yang merujuk pada kinerja karyawan. Masing-masing variabel diukur melalui indikator yang dituangkan dalam kuesioner berskala ordinal (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi berjumlah 84 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

Data yang digunakan berupa data kuantitatif, bersumber dari data primer melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, serta data sekunder dari dokumen dan literatur. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS (Ghozali, (2018). Hasil uji validitas menunjukkan semua item memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,2061), sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai $> 0,6$, yaitu lingkungan kerja non fisik (0,955), motivasi (0,778), beban kerja (0,864), dan kinerja (0,940), yang berarti seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh secara simultan dari variabel-variabel independen, yaitu lingkungan kerja non-fisik, motivasi, dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel secara lebih komprehensif dan menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor. Dengan demikian, analisis regresi linear berganda memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja di perusahaan tersebut. Dengan penjelasan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-47.343	8.740		-5.417	0.000
	X1	0.611	0.139	0.352	4.390	0.000
	X2	1.627	0.300	0.460	5.416	0.000
	X3	-0.419	0.272	-0.124	-1.542	0.127

a. Dependent Variable: Y

$$Y = -47.343 + 0.611X1 + 1.627X2 - 0.419X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y), serta kolinearitas antar variabel.

1. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) menunjukkan tanda positif, yang mengindikasikan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kualitas lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat, dengan catatan bahwa variabel motivasi (X2) dan beban kerja (X3) berada dalam kondisi tetap. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika (2024), yang menyimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik, maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Koefisien regresi pada variabel motivasi (X2) memiliki nilai positif, yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila tingkat motivasi meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan, selama variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan beban kerja (X3) berada dalam kondisi yang konstan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Suparmen (2023), yang menyaratkan bahwa semakin meningkatnya motivasi makan akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi beban kerja (X3) bertanda negatif, berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan beban kerja (X3) akan di ikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2023), yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Kolerasi Berganda

Analisis Koefisien Korelasi Berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan linear antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen secara bersamaan. Dalam konteks penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan", koefisien korelasi berganda mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel independen (Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan penjelasan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Koefisien Kolerasi Berganda

<i>Model Summary</i>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0.707 ^a	0.500	0.483	7.06783	0.500	28.978	3	87	0.000
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2									

Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi (X2), dan beban kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,707. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan kinerja karyawan dalam model penelitian ini.

Selain itu, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R Square (R^2) sebesar 0,500 mengisyaratkan bahwa sebesar 50% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel bebas, yakni lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja. Sementara itu, sisanya yakni 50% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dan memperkuat hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso (2022), yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menunjukkan konsistensi terhadap teori yang ada, tetapi juga memberikan bukti empiris mengenai pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mendukung pencapaian kinerja optimal dalam suatu organisasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dalam sebuah model regresi terhadap perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji R^2 digunakan untuk menilai sejauh mana lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin, Bogor. Hasil uji ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan penjelasan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.707 ^a	0.500	0.483	7.06783
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Koefisien determinasi (R Square atau R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (X1, X2, dan X3) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y). Dari tabel Model Summary, nilai R^2 sebesar 0.500 menunjukkan bahwa 50% variasi dalam variabel Y dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi (X2) dan beban kerja (X3). Sementara itu, 50% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Tujuan dari pengujian hipotesis dalam suatu penelitian adalah untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau klaim yang diajukan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan. Dengan kata lain, pengujian hipotesis bertujuan untuk membuat keputusan mengenai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak, berdasarkan data yang tersedia. Dalam analisis statistik, keputusan terhadap hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (p-value) yang dibandingkan dengan tingkat signifikansi (α), ditetapkan pada 0.05. Jika p-value lebih kecil dari α , maka terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0), sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dalam variabel yang diuji. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0.05, maka tidak terdapat cukup bukti untuk menolak H_0 , yang menunjukkan bahwa hubungan atau pengaruh yang diuji tidak signifikan secara statistik.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara bersamaan, atau yang lebih dikenal dengan Uji F, adalah salah satu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk melihat apakah model secara keseluruhan punya pengaruh yang signifikan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model benar-benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Singkatnya, Uji F membantu memastikan apakah kombinasi variabel bebas tersebut dapat secara nyata menjelaskan perubahan pada variabel yang diteliti. Adapun penjabaran hasil analisis tersebut disampaikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4342.728	3	1447.576	28.978	0.000 ^b
	Residual	4346.020	87	49.954		
	Total	8688.747	90			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Uji F digunakan untuk melihat apakah ketiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi (X2), dan beban kerja (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,978 dengan nilai signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,708, maka terlihat bahwa F hitung jauh lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, model regresi yang digunakan terbukti signifikan secara keseluruhan. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut memang secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga model ini layak digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Uji F

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	28.978 > 2.708 0.000 < 0,05	Ha diterima	Berpengaruh dan signifikan secara simultan

Berdasarkan hasil uji statistik, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin, Bogor, telah diuji melalui Uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 28,978 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 2,708 ($28,978 > 2,708$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan hasil ini, hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan

diterima. Artinya, secara simultan, ketiga variabel tersebut memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja. Lingkungan kerja yang mendukung ditandai dengan suasana yang nyaman, hubungan antarkaryawan yang harmonis, serta adanya dukungan dari manajemen dapat mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Di sisi lain, motivasi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), memiliki peran besar dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Sementara itu, beban kerja yang seimbang juga menjadi kunci untuk menjaga kinerja tetap stabil, sekaligus mencegah terjadinya kelelahan atau stres akibat tekanan kerja yang berlebihan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara satu variabel independen (prediktor) terhadap variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis mengenai koefisien regresi (slope) pada masing-masing variabel independen, dengan penjelasan hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-47.343	8.740		-5.417	0.000
	X1	0.611	0.139	0.352	4.390	0.000
	X2	1.627	0.300	0.460	5.416	0.000
	X3	0.419	0.272	0.124	1.542	0.127

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t pada analisis regresi linear berganda menunjukkan informasi penting mengenai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan berdasarkan hasil yang diberikan:

1. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja

Untuk melihat ada atau tidaknya lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : $\beta_1 \leq 0$, Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_{a1} : $\beta_1 > 0$, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk X1 adalah 4.390, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.663 ($4.390 > 1.663$). Selain itu, nilai signifikansi (Sig. = 0.000) lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Untuk melihat ada atau tidaknya motivasi terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{02}: \beta_2 \leq 0$ Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a2}: \beta_2 > 0$ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.416, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1.663 ($5.416 > 1.663$). Selain itu, nilai signifikansi (Sig. = 0.000) lebih kecil dari 0.05. Maka motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Untuk melihat ada atau tidaknya beban kerja terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{03}: \beta_3 < 0$ beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a3}: \beta_3 < 0$ beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel beban kerja (X3) menunjukkan bahwa t hitung sebesar -1.542, yang lebih kecil dari t tabel sebesar -1.663 ($-1.542 < -1.663$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.127 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel X1 (Beban Kerja) dan X2 (Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung mereka lebih besar dari t tabel dan p-value kurang dari 0.05. Sementara itu, X3 (Lingkungan Kerja Non-Fisik) tidak memiliki pengaruh signifikan karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dan p-value lebih besar dari 0.05.

Tabel 12. Hasil Uji Rekapitulasi Uji t

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Lingkungan kerja non fisik yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	$4.390 > 1.663$ $0,000 < 0,05$	Ha Diterima	Berpengaruh dan signifikan secara simultan
2	Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.	$5.416 > 1.663$ $0,000 < 0,05$	Ha Diterima	Berpengaruh dan signifikan secara parsial
3	Beban kerja yang berlebihan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	$-1.542 < -1.663$ $0.127 > 0.05$	Ho Diterima	Tidak Berpengaruh dan signifikan secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja non fisik sebesar 4.390 dan motivasi sebesar 5.416, yang keduanya lebih besar dari t tabel (1.663), serta nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.000 yang berada di bawah ambang 0.05. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 1.542 yang lebih kecil dari t tabel, serta nilai signifikansi 0.127 yang lebih besar dari 0.05. Dengan kata lain, perubahan dalam beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung serta memperkuat strategi peningkatan motivasi karyawan guna mendorong produktivitas yang lebih optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patriot Intan Abadi Unit Hatchery Caringin Bogor, dapat disimpulkan beberapa temuan penting. Secara umum, tanggapan karyawan terhadap variabel lingkungan kerja non fisik berada dalam kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan suasana kerja telah dikelola dengan baik oleh perusahaan. Sementara itu, tingkat motivasi karyawan berada pada kategori cukup, yang mengindikasikan perlunya upaya peningkatan dalam aspek pemberian dorongan kerja, pengakuan, dan pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik. Beban kerja karyawan dikategorikan tinggi, yang menunjukkan adanya tuntutan kerja yang cukup besar dan berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis

karyawan. Adapun kinerja karyawan secara umum berada dalam kategori baik, mencerminkan bahwa sebagian besar target atau indikator kinerja telah tercapai dengan cukup optimal.

Secara simultan, variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam peningkatan atau penurunan kinerja yang dicapai oleh karyawan. Namun, ketika dianalisis secara parsial, hanya lingkungan kerja non fisik dan motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek kenyamanan kerja dan dorongan motivasional dapat secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, variabel beban kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang dapat diartikan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi justru berpotensi menurunkan efektivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik dan dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus menjaga lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Fitriyani, N., Krisnandi, Y., & Digidowiseiso, K. (2024). The influence of workload, work motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Social Science Research*, 4(2), 30-39. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
<https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hovifa, I. N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 87-101. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i2.919>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nurhanafiah, E. H., Harini, S., & Maulana, L. H. (2021). Pengaruh motivasi, stres, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi pemasaran PT. Mega Central Finance Bogor. *Jurnal Visionida*, 7(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361> <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Said, M. S., & Mapparenta, M. N. (2023). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan*, 9(3), 43-61. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.8897>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Nilacakra Publishing House.
- Taufik, I., Harini, S., & Sudarijati. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Visionida*, 7(2), 155-171.
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, 5(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804> <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, G. M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47-59. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>