



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCOREX TEKNOLOGI INDONESIA JAKARTA SELATAN

Agam Ramadani¹, Mitri Nelsi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: agamramadani04@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 07 Agustus 2024

Direvisi, 25 Agustus 2024

Disetujui, 31 Agustus 2024

KEYWORDS

Workload

Work Environment

Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of workload and work environment on employee performance at PT Scorex Teknologi Indonesia, South Jakarta. The research uses a quantitative method with a population of 100 employees. The sampling technique uses a saturated sample method, where the entire population is used as the sample. The results show that workload (X1) significantly affects employee performance (Y). The regression coefficient is 0.595, with a t-value of 5.854, which is greater than the t-table value of 1.984, and a significance level of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Meanwhile, the work environment (X2) does not significantly affect employee performance, with a regression coefficient of 0.166. The t-value is 1.657, which is less than the t-table value of 1.984, and the significance level is greater than 0.05 ($0.101 > 0.05$). However, workload and work environment together significantly affect employee performance, with an F-value of 50.281, which is greater than the F-table value of 3.09, and a significance level of 0.000 ($0.000 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) is 0.509, indicating that 50.9% of the variability in employee performance can be explained by workload and work environment, while the remaining 49.1% is influenced by other variables not studied. The conclusion is that workload has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant partial effect. However, when combined, these variables significantly impact employee performance at PT Scorex Teknologi Indonesia, South Jakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

KATA KUNCI

Beban Kerja

Lingkungan Kerja

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan, yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresinya sebesar 0,595, dengan nilai t hitung 5,854 yang lebih besar dari t tabel 1,984, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sementara itu,

CORRESPONDING AUTHOR

Agam Ramadani
Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Pamulang

lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan koefisien regresi 0,166. Nilai t hitungnya 1,657 lebih kecil dari t tabel 1,984, dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,101 > 0,05$). Namun, secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 50,281 lebih besar dari F tabel 3,09, dan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa 50,9% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sementara 49,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial. Namun, kedua variabel ini, ketika digabungkan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kumpulan individu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga karena memiliki peran penting dalam menentukan kinerja, produktivitas, kualitas, dan inovasi perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang unik, tidak dapat ditiru, dan sulit digantikan oleh pesaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Salah satu cara untuk mengatur sumber daya manusia adalah melalui penerapan manajemen sumber daya manusia. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, komitmen, dan kinerja karyawan. Sehingga akan memberi dampak positif terhadap pencapaian serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia tidak diterapkan dengan baik, perusahaan dapat mengalami masalah seperti rendahnya kinerja, menurunnya produktivitas dan kualitas, tingginya tingkat absen dan *turnover*, serta menurunnya keunggulan dalam bersaing dan profitabilitas.

Salah satu unsur penting untuk mengukur tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja. Perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa mereka dapat mencapai lebih banyak dan mematuhi kualitas pekerjaan dengan baik, mampu mengambil tindakan yang optimal untuk mendukung pekerjaan, memiliki keyakinan diri yang baik dalam menuntaskan pekerjaan, dan memegang tanggung jawab penuh atas tugas dan kewajiban. Selain itu, dengan kinerja yang baik, karyawan juga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya, sehingga hal ini dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

Untuk memperbaiki kinerja karyawannya, Perusahaan harus melakukan berbagai hal, seperti memanfaatkan karyawan yang berpotensi untuk menangani beberapa tugas yang dianggap sesuai oleh perusahaan, memberikan kompensasi yang adil, mendelegasikan beban kerja yang sesuai, dan menerapkan kebijakan yang membuat kenyamanan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik. Menurut Khaeruman (2021:7) "Kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi". Oleh karena itu kinerja karyawan harus didukung juga oleh faktor-faktor lain berdasarkan nilai, visi dan misi suatu perusahaan.

PT Scorex Teknologi Indonesia adalah sebuah perusahaan yang beroperasi dengan menawarkan jasa Manajemen hutang, visi Perusahaan ini ialah menjadi Mitra terpercaya bagi masyarakat awam dalam menyediakan layanan jasa mediasi sehingga dapat membantu meringankan beban hutang yang dimiliki oleh setiap debitur. Perusahaan ini memiliki sekitar 100 karyawan

konsultan kredit yang bertugas memberikan pelayanan jasa kepada setiap klien serta pendampingan secara profesional dalam pengelolaan keuangan. Dan perusahaan sangat berorientasi pada kualitas pelayanan dan kepuasan klien,

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh perusahaan PT Scorex Teknologi Indonesia adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai target secara optimal. Hal ini terlihat dari ketidakstabilan kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia, khususnya di bagian Sales konsultan. Kinerja karyawan menurun disebabkan karena beberapa faktor. Hal tersebut dapat dibuktikan dari ketidakstabilan persentase data kinerja karyawan yang menunjukkan adanya masalah ini dengan jelas. Berikut ini adalah data kinerja kerja karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia, khususnya di bagian Sales konsultan.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia Periode Januari 2023 – Desember 2023

No	Bulan	Total Konsultan	Total konsultan yang mencapai target	Total konsultan yang tidak mencapai target	Persentase
1	Januari	23	23	0	100%
2	Februari	24	13	11	54%
3	Maret	23	17	6	74%
4	April	24	16	8	67%
5	Mei	23	19	4	83%
6	Juni	24	17	7	71%
7	Juli	24	17	7	71%
8	Agustus	44	25	19	57%
9	September	60	33	27	55%
10	Oktober	64	29	35	45%
11	November	70	30	40	43%
12	Desember	62	25	37	40%

Sumber: PT Scorex Teknologi Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan jika kinerja karyawan yang menjabat sebagai sales konsultan mengalami penurunan pencapaian target dari bulan Januari hingga Juni 2023. Pada bulan Januari, semua konsultan berhasil mencapai target mereka, sehingga persentase pencapaiannya adalah 100%. Namun, pada bulan Februari, terjadi penurunan yang sangat drastis, yaitu hanya 54% saja yang mencapai target dari 24 konsultan yang ada. Pada bulan Maret, terjadi sedikit kenaikan menjadi 74%, tetapi masih di bawah standar yang diharapkan. Pada bulan April, kembali terjadi penurunan menjadi 67%, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak stabil dan tidak konsisten. Pada bulan Mei, terjadi peningkatan yang signifikan menjadi 83%, yang merupakan pencapaian tertinggi setelah bulan Januari. Namun, pada bulan Juni dan Juli kembali terjadi penurunan menjadi 71%. Lalu pada bulan Agustus persentase menjadi 55% dan pada bulan September, Oktober dan November terjadi penurunan hingga di 43% dan terakhir pada bulan Desember terjadi penurunan kembali di 40%.

Dari uraian dan data diatas, setelah dilakukan observasi salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia ialah beban kerja. Hal ini dapat dilihat dari faktor-faktor seperti apa yang harus dikerjakan atau berapa banyak usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Di setiap organisasi, menentukan beban kerja yang sesuai untuk tiap karyawan sangat penting untuk menjaga agar karyawan tetap berkinerja dengan baik.

Menurut Eni Mahawati (2021:4). “Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan untuk menangani beban kerjanya sebagai beban yang berupa fisik, mental atau sosial.” Oleh sebab itu jika salah dalam memperkirakan beban kerja untuk setiap karyawan di organisasi, maka akan menimbulkan dampak negatif dalam mencapai kinerja serta produktivitas, baik secara individu dan organisasi. Seperti yang terjadi di PT Scorex Teknologi Indonesia di Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Rekapitulasi Kebutuhan SDM Operasional PT Scorex Teknologi Indonesia 2023

No	Jenis SDM operasional	Jumlah SDM saat ini	Jumlah SDM yang seharusnya	Kesenjangan	Keadaan
1	Supervisor	1	1	0	Sesuai
2	Sales Konsultan	62	70	8	Kurang
3	Leader	5	5	0	Sesuai
4	Admin	3	5	2	Kurang
5	Negosiator	3	5	2	Kurang
6	Trainer	1	2	1	Kurang

Sumber: PT Scorex Teknologi Indonesia (2023)

Berdasarkan informasi dari tabel diatas, menunjukan terdapat kesenjangan antara kebutuhan SDM dengan SDM yang ada saat ini. Hal ini mengakibatkan setiap karyawan memerlukan tambahan waktu yang agar pekerjaannya bisa selesai. Karena beban kerja yang dikerjakan oleh setiap karyawan melebihi kapasitas yang sudah ditetapkan. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian dan target yang harus diraih oleh setiap karyawan. Serta setiap karyawan juga harus menggunakan waktu ekstra atau lembur untuk bisa menyelesaikan tugas dan mencapai target tugas tersebut.

“Dengan kata lain bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan.” (Eni Mahawati (2021:5)). Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa orang yang bekerja pada suatu perusahaan adalah beban bagi Perusahaan tersebut. Oleh sebab itu Perusahaan juga harus pandai untuk penanganannya.

Selain beban kerja, faktor pengaruh lainnya adalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia. Setiap karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal jika lingkungan kerjanya memberi rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta saling mendukung, maka suasana kerja menjadi positif. Sehingga karyawan dapat menjaga fokus dan produktivitas dalam bekerja. Selain itu faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal juga mempengaruhi perkembangan perusahaan. Kondisi kerja yang baik mencakup aspek fisik dan non fisik yang menjamin agar karyawan merasa nyaman, aman, dan tenang. Kepuasan karyawan akan meningkat seiring dengan kondisi kerja yang ideal dan berdampak positif juga pada kinerja mereka. Dan sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan karyawan dan mengganggu kinerja mereka.

Menurut Suprihatmi SW (2021:56), Siti Sulistyaningsih W, dalam Nitisemito yang mengatakan bahwa “Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.” Sehingga kinerja dan produktivitas pegawai akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang ideal, serta pegawai akan merasa puas dan sejahtera. Maka, menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman bagi para pekerjaannya menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Namun yang terjadi di PT Scorex Teknologi Indonesia Ruang kerja yang seharusnya nyaman dan produktif menjadi sesak dan bising karena jumlah karyawan yang melebihi kapasitas. Yang seharusnya luas ruang kerja 333 m² hanya dapat menampung 70 karyawan secara ideal, namun saat ini di isi oleh 100 karyawan. Akibatnya, karyawan harus berdesakan dan berbagi meja, kursi, komputer, dan peralatan lainnya. Udara di dalam ruangan itu menjadi panas dan pengap karena AC tidak mampu menyejukkan seluruh sudut ruangan. Sehingga Suasana ruang kerja menjadi tidak kondusif untuk bekerja, karena terlalu banyak gangguan, kebisingan, dan ketidaknyamanan. Kinerja karyawan pun menurun, karena mereka sulit berkonsentrasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi dengan baik. Ruang kerja yang tidak sesuai standar ergonomis berisiko menimbulkan ancaman kesehatan bagi pegawai. Untuk detailnya dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3. Kondisi Lingkungan Kerja PT Scorex Teknologi Indonesia

No	Indikator	Sebenarnya	Seharusnya	Keterangan
1	Pencahayaayan	Tidak Terdapat gordena atau tirai penutup jendela	Terdapat gordena atau tirai penutup jendela	Kurang Baik
2	Pewarnaan	<i>Soft</i> (Lembut)	<i>Soft</i> (Lembut)	Baik
3	Suara	Tidak terdapat peredam suara	Terdapat peredam suara	Kurang Baik
4	Sirkulasi Udara	Menggunakan Sistem tata udara HVAC	Menggunakan Sistem tata udara HVAC	Baik
5	Tempreatur	26° C	17° C	Kurang Baik
6	Hubungan dengan rekan kerja	Komunikasi kurang terjalin dengan baik	Komunikasi terjalin dengan baik	Kurang Baik
7	Hubungan dengan atasan	Atasan selalu memberi arahan sebelum bekerja	Atasan selalu memberi arahan sebelum bekerja	Baik

Sumber: PT Scorex Teknologi Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menunjukkan kondisi lingkungan kerja di PT Scorex Teknologi Indonesia. Tabel ini membandingkan kondisi sebenarnya dengan kondisi yang seharusnya. Tabel ini menilai beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kenyamanan karyawan, seperti pencahayaan, suara, sirkulasi udara, temperatur, dan hubungan antar karyawan dan atasan. Dari tabel ini, dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Scorex Teknologi Indonesia masih kurang baik, karena hanya tiga indikator yang mendapat keterangan baik, yaitu sirkulasi udara, pewarnaan dan hubungan dengan atasan. Indikator lainnya, seperti pencahayaan, suara, temperatur, dan hubungan dengan rekan kerja belum mencapai standar kondisi yang seharusnya. Sehingga bisa menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena dapat mengganggu fokus dan kenyamanan setiap karyawan.

Terwujudnya sistem kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Suatu perusahaan akan mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dengan penggunaan sumber daya yang baik. Pemberian beban kerja yang sesuai kepada setiap karyawan diharapkan menjadi satu dari beberapa teknik yang dapat dipakai agar kinerja para karyawan di PT Scorex Teknologi Indonesia dapat meningkat. Serta dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman kepada setiap karyawan bisa memberikan feedback yang positif juga terhadap profesionalitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sebagaimana dengan pemaparan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan studi terkait “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan”.

KAJIAN TEORI

A. Manajemen

Menurut Hery (2018:7) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

B. Sumber Daya Manusia

Dikatakan oleh Rivai (2015) manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kasmir (2016:25) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan yang melibatkan pengaturan sumber daya manusia, termasuk perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karier, serta memastikan keselamatan dan kesehatan kerja. Proses ini juga mencakup pemeliharaan hubungan industri yang baik hingga tahap pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi dan meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang berkepentingan.

Sementara itu, Bintoro dan Daryanto (2017:15) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai disiplin ilmu yang mengatur bagaimana seseorang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja yang ada dengan cara yang efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

C. Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) dalam Malik A. R (2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:6) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2013:75).

Definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Komarudin (2001) dalam Yuan (2022), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

E. Kinerja

Kinerja adalah istilah yang sering digunakan dalam manajemen, yang mana istilah kinerja diartikan sebagai istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan (Hasibuan, 2019:94)

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019 : 8), Berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan pada 100 orang karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia dengan sampling jenuh. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dibangun dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik (Sugiyono, 2016, p.147) dan dalam perhitungan analisis data menggunakan alat bantu *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*.

Tempat penelitian ini adalah di PT Scorex Teknologi Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan jasa mediasi dan negosiasi. PT Scorex Teknologi Indonesia berlokasi di Menara Binakarsa, Jl. H. R. Rasuna Said No. Kav C-18, RT.2/RW.5, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940. Peneliti memilih tempat penelitian ini karena perusahaan ini memiliki produk dan layanan yang inovatif dan berkualitas, serta memiliki visi dan misi yang sesuai dengan topik penelitian.

Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia Divisi Operasional yang berjumlah 100 karyawan.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia. Penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap perusahaan dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (riil) dan relevan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan-pertanyaan dimana jawabannya mengacu pada skala likert. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di PT Scorex Teknologi Indonesia. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Peneliti menggunakan analisis data berupakuantitatif dengan bantuan Program SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas

Instrumen dalam uji validitas dianggap valid jika memenuhi syarat-syarat berikut:

1. “Jika nilai *rhitung* lebih tinggi dari *rtabel*, maka kuesioner dikatakan valid.”
2. “Jika nilai *rhitung* lebih rendah dari *rtabel*, maka kuesioner dikatakan tidak valid.”

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh sampel (n) sebanyak 100 orang, dan nilai *rtabel* sebesar 0,19655. Rumus $n - 2$, yang setara dengan $100 - 2 = 98$ dan $\alpha = 0,05$, digunakan untuk menghitung Df. Ghozali (2013:53) menyatakan bahwa suatu pernyataan atau indikasi dianggap sah jika *rhitung* dengan nilai positif dan melebihi *rtabel*. Berikut adalah hasil perhitungan dengan bantuan IBM SPSS versi 26 yaitu:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Beban Kerja			Lingkungan Kerja			Kinerja		
r hitung	r table	Status	r hitung	r table	Status	r hitung	r tabel	Status
0.54000	0.1966	Valid	0.51900	0.1966	Valid	0.60000	0.1966	Valid
0.68400	0.1966	Valid	0.37500	0.1966	Valid	0.63600	0.1966	Valid
0.55000	0.1966	Valid	0.71300	0.1966	Valid	0.62900	0.1966	Valid
0.52800	0.1966	Valid	0.45000	0.1966	Valid	0.535000	0.1966	Valid
0.65000	0.1966	Valid	0.62300	0.1966	Valid	0.56600	0.1966	Valid
0.34500	0.1966	Valid	0.49800	0.1966	Valid	0.69400	0.1966	Valid
0.70200	0.1966	Valid	0.37200	0.1966	Valid	0.26500	0.1966	Valid
0.29000	0.1966	Valid	0.49800	0.1966	Valid	0.53500	0.1966	Valid
0.37700	0.1966	Valid	0.59900	0.1966	Valid	0.485000	0.1966	Valid
0.68200	0.1966	Valid	0.63300	0.1966	Valid	0.32800	0.1966	Valid

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) maka didapatkan nilai *rhitung* > *rtabel* (0.1966), berdasarkan hasil tersebut maka semua item kuisioner bisa dikatakan valid.

Sebagaimana dengan tabel data tersebut menunjukkan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X2) maka didapatkan nilai *rhitung* > *rtabel* (0.1966), berdasarkan hasil tersebut maka semua item kuisioner bisa dikatakan valid.

Berdasarkan tabel data tersebut, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja (X2) maka didapatkan nilai *rhitung* > *rtabel* (0.1966), berdasarkan hasil tersebut maka semua item kuisioner bisa dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengevaluasi reproduktifitas hasil studi. Suatu instrumen studi dianggap efektif jika tidak berpengaruh terhadap respon responden. Sugiyono (2018:168) menyatakan bahwa suatu instrumen dianggap reliabel jika secara terus menerus menghasilkan temuan yang sama ketika digunakan pada topik yang sama lagi.

Cronbach's alpha dipakai dalam studi ini agar dapat menilai reliabilitas. Instrumen dianggap reliabel, jika *Cronbach's Alpha* melebihi angka 0.60. Namun, Ghozali (2017: 238) berpendapat bahwa suatu instrumen tidak dapat dipercaya jika *Cronbach's Alpha* kurang dari angka 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keputusan
X1	0,712	0,600	Valid
X2	0,706	0,600	Valid
Y	0,709	0,600	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Nilai alpha, berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, adalah $> 0,600$ sehingga seluruh pernyataan pada seluruh variabel diatas adalah reliabel.

C. Uji Normalitas

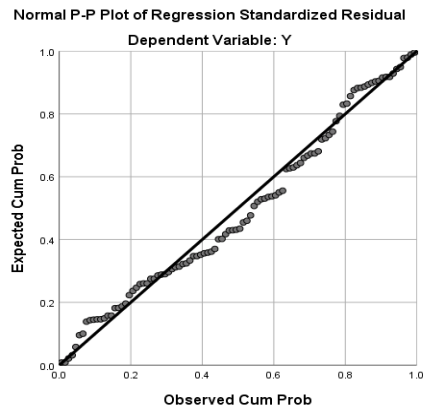
Untuk memastikan normal tidaknya suatu distribusi pada variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi, maka dilakukan pengujian normalitas. Distribusi yang normal dari nilai residual mengindikasikan adanya kesehatan model regresi. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan oleh penulis penelitian ini untuk menguji normalitas. Nilai signifikansi digunakan untuk menginformasikan proses pengambilan keputusan. Nilai yang melebihi angka 0,05 mengartikan bahwasanya kumpulan data terdistribusi dengan teratur, sedangkan jika kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi yang tidak merata. Selanjutnya, normalitas dapat dievaluasi dengan melihat pola distribusi data, yang menunjukkan pola garis lurus pada grafik untuk data yang terdistribusi secara normal. Sebagai alternatif, grafik *Normal Probability Plot* dapat digunakan

Tabel 3. Uji Kolmogorov One – Sample Kolmogorof Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71327311
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.066
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,166 dan yang artinya melebihi angka 0,05 mengindikasikan bahwasanya data memiliki distribusi secara teratur atau normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil output di atas. Grafik probability plot juga menunjukkan bahwa data atau titik-titik terdistribusi lurus atau mendekati diagonal. Berikut ini penulis melampirkan hasil uji grafik *probability plot* dibawah ini:



Gambar 2. *Normal Probability Plot*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa distribusi titik-titik berada sejajar di dekat garis diagonal, serta mengikuti pola garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan normalitas residual dalam analisis regresi, yaitu asumsi distribusi normal telah terpenuhi.

D. Uji Multikolinieritas

Untuk mengevaluasi tingkat hubungan antara variabel-variabel independen dalam model regresi adalah tujuan dilakukannya uji multikolinieritas. Model dianggap multikolinear jika nilai tolerance melebihi angka 0,10. Nilai tolerance digunakan untuk membuat penentuan ini. Sebaliknya, multikolinearitas terjadi pada suatu model ketika nilai tolerance tidak melebihi angka 0,10. Selanjutnya, multikolinearitas ditunjukkan dengan angka Variance Inflation Factor (VIF), dimana masalah multikolinearitas diartikan dengan VIF yang melebihi angka 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.050	2.650		3.037	.003		
	Beban Kerja (X1)	.595	.102	.587	5.854	.000	.504	1.984
	Lingkungan Kerja (X2)	.166	.100	.166	1.657	.101	.504	1.984

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Temuan membuktikan bahwasanya lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X1) memperoleh nilai tolerance mencapai 0,504. Nilai VIF dari beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu 1,984. Data ini memperlihatkan bahwasanya multikolinieritas pada model regresi variabel beban kerja dan lingkungan kerja itu tidak terjadi.

E. Uji Autokorelasi

Untuk menentukan apakah temuan studi dapat disimpan, uji autokorelasi dilakukan. Kriteria *Durbin-Watson Test (DW test)* dikonsultasikan oleh penulis karya ini untuk mengevaluasi autokorelasi.

Tabel 5. Pedoman Pengambilan Keputusan DW-Test

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada Autokorelasi
1,100 - 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 - 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 - 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2015:88)

Tabel 6. Hasil Uji Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.499	3.751	1.208
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai 1,280 adalah nilai residual dari persamaan regresi berdasarkan nilai output uji *Durbin-Watson*. Artinya, tidak bisa disimpulkan dengan jelas model regresi ini. Nilai DW-test sebesar 1,280, yang berada di antara 1,100 dan 1,550 dan menunjukkan bahwa tidak ada keputusan yang dapat diambil untuk mendukung temuan ini.

F. Uji Heteroskedastisitas

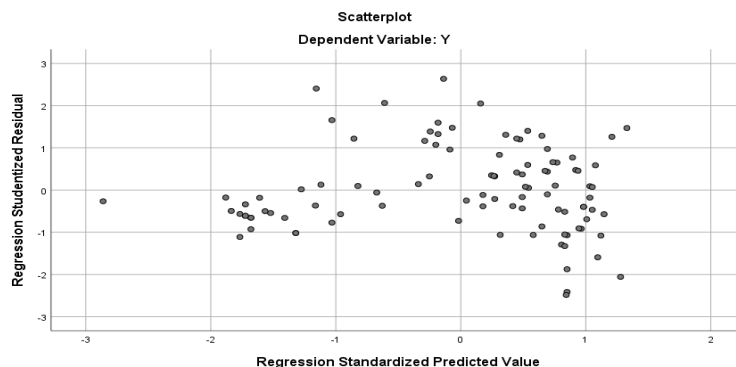
Untuk menentukan konsistensi varians model regresi, maka bisa menggunakan uji heteroskedastisitas. *Scatterplot*, di mana nilai ZPRED (prediksi) ditampilkan terhadap nilai SRESID (residual), merupakan salah satu metode untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk menganalisis heteroskedastisitas ialah dengan memahami pola scatter plot. Pola yang konsisten, seperti pola bergelombang dari titik-titik yang menyempit dan melebar, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara acak di sekitar angka 0. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 26:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.872	1.579		.552	.582
	Beban Kerja (X1)	.028	.061	.065	.460	.646
	Lingkungan Kerja (X2)	.034	.060	.080	.564	.574
a. Dependent Variable: ABS RES						

Sumber: Data diolah 2024



Gambar 3. Hasil Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode scatter plot
Sumber: Data diolah 2024

Sebagaimana hasil output, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikan mencapai 0,646 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mencapai 0,574. Keduanya memperoleh nilai signifikansi melebihi angka 0,05. Artinya, heteroskedastisitas pada model regresi ini tidak terjadi.

G. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini menjadi salah satu metode yang digunakan agar bisa menilai bagaimana faktor-faktor independen berdampak pada variabel dependen. Studi ini menggunakan data dari output regresi awal, yang ditunjukkan di bawah ini untuk menyelidiki bagaimana masing-masing komponen independen, seperti beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.798	2.484		3.945	.000
	Beban Kerja (X1)	.709	.073	.702	9.752	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Penjelasan mengenai output dari persamaan regresi yaitu:

- Nilai konstanta mencapai 9,798 berarti kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9,798 pada saat variabel partisipasi bernilai 0.
- Beban Kerja (X1) memiliki koefisien regresi mencapai 0,709, sehingga setiap terjadi kenaikan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,709. Artinya, terdapat pengaruh dari Beban Kerja (X1) pada Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai koefisien regresi secara positif.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.195	2.807		5.056	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.579	.082	.580	7.046	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah 2024

Nilai dari persamaan output tabel diatas adalah sebagai berikut:

- Kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 14,195 jika variabel partisipasi bernilai nol, sesuai dengan nilai konstanta sebesar 14,195.
- Kinerja karyawan (Y) naik mencapai 0,579 untuk setiap kenaikan pada Lingkungan Kerja (X2), sesuai dengan koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) mencapai 0,579. Artinya, secara positif Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X2), yang ditunjukkan oleh koefisien regresi yang positif.

H. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014:277) menyatakan bahwasanya analisis regresi linier berganda memungkinkan untuk melihat respons variabel terhadap perubahan variabel independen, baik itu positif maupun negatif. Penelitian ini menguji efek parsial dan bersamaan dari beban kerja (X1) dan kondisi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui teknik regresi linier berganda.

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.050	2.650		3.037	.003
	Beban Kerja (X1)	.595	.102	.587	5.854	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.166	.100	.166	1.657	.101
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah 2024

Adapun perolehan persamaan regresi linier berganda dari hasil tabel sebelumnya yaitu:

$$Y = 8,050 + 0,595X1 + 0,166X2$$

Maka, dapat diketahui dan dijelaskan bahwasanya:

- Jika nilai dari beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan tetap pada nilai 8.050. Sehingga terlihat bahwa konstanta memperoleh angka 8.050.

- b. Koefisien regresi untuk beban kerja (X1) adalah 0,595. Jika beban kerja (X1) naik satu satuan dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan hingga 0,595 satuan. Koefisien yang positif membuktikan bahwasanya kenaikan beban kerja (X1) berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X2) adalah 0,166. Kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan hingga 0,166 satuan jika lingkungan kerja (X2) naik satu satuan dan variabel independen lainnya tetap. Koefisien positif menunjukkan adanya korelasi searah antara lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

I. Uji Korelasi

Pengujian ini dilakukan agar dapat menilai seberapa kuatnya korelasi antara variabel X dan Y. Uji dibantu dengan penggunaan SPSS versi 26, dan menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 11. Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan Renda
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Tabel 12. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.499	3.751

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah 2024

Pengujian menunjukkan koefisien korelasi mencapai 0,713. Grafik ini, yang memperlihatkan rentang nilai dari 0,600 hingga 0,799, Hal ini menunjukkan seberapa dekat kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan beban kerja berkorelasi.

J. Uji Koefisien Determinasi

Penelitian determinasi ini mengukur pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Studi ini melihat adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.490	3.785

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Sumber: Data diolah 2024

Nilai koefisien determinasi, seperti yang ditetapkan oleh temuan pengujian pada tabel 4.26 diatas, dengan angka 0,495. dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5% dan 50,5% selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.329	4.342
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah 2024

Nilai koefisien determinasi, seperti yang ditetapkan oleh temuan pengujian pada tabel 4.27 diatas, dengan angka 0,336. dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,6% dan 66,4% selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.499	3.751
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel diatas terlihat nilai R Square mencapai 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,9%. Dan 49,15 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

K. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa apakah ada korelasi parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun penggunaan signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Dimana hal ini digunakan untuk membandingkan antara thitung dengan ttabel. Berikut ini penjelasannya:

- Jika nilai $t_{Hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika nilai $t_{Hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam konteks studi ini menjelaskan bahwa H_{a1} menyatakan bahwasanya variabel beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan, sementara H_{o1} menyatakan sebaliknya, yaitu bahwa X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Demikian pula, H_{a2} menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan H_{o2} menyatakan sebaliknya. Nilai ambang batas yang telah ditetapkan serta digunakan untuk menentukan nilai t pada tabel berikut ini ialah sebagai berikut ini:

$$\text{Rumus } t \text{ tabel} = t(a / 2; n-k-1) = t(0,05/2 : 100-2-1) = t(0,025 : 97) = 1,98472$$

Tabel 16. Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.050	2.650		3.037	.003
	Beban Kerja (X1)	.595	.102	.587	5.854	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.166	.100	.166	1.657	.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Sebagaimana dengan output pengujian T, dapat dijelaskan bahwa:

- Dikarenakan nilai signifikansi (0,000) tidak melebihi angka 0,05 maka nilai t hitung variabel beban kerja mencapai 5,854 lebih besar dari nilai t tabel (1,98472). Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, sehingga hipotesis nol (Ho1) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima.
- Nilai thitung variabel lingkungan kerja ialah 1,657 dan memiliki nilai signifikan 0,101. Artinya nilai thitung variabel lingkungan kerja lebih rendah dari pada nilai ttabel sebesar 1,98472. Dan nilai signifikan lebih tinggi dari pada 0,05. Dengan demikian, Ho2 diterima dan Ha2 ditolak, hal ini dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

L. Uji Simultan (Uji F)

Variabel independen yang memberikan dampak substansial pada variabel dependen dapat dipastikan melalui uji statistik F. dalam pengujian ini ambang batas nilai signifikansi sebesar 5% (0,05), nilai ini digunakan untuk menentukan nilai F tabel yang dibandingkan dengan nilai F hitung.

Penelitian ini menerapkan uji statistik F pada tingkat signifikansi 5% untuk menguji dampak secara bersama-sama dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketentuannya ialah

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: artinya Ho diterima dan Ha ditolak.
 - Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
- Penentuan nilai F tabel didasarkan pada aturan yang berlaku berikut ini:

df = (n – k – 1), maka diperoleh (100 – 2 – 1) = 97, jadi $F_{tabel} = 3,09$

Tabel 17. Hasil Uji F Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1415.189	2	707.594	50.281	.000 ^b
	Residual	1365.051	97	14.073		
	Total	2780.240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah 2024

Output pengujian tersebut menunjukkan bahwasanya nilai F hitung (50,281) lebih besar dari nilai F tabel yaitu 3,09 serta nilai sig sebesar 0,000 tidak melebihi angka 0,05. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif dari beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan terkait variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada studi ini, maka dapat disimpulkan beberapa poin diantaranya yaitu:

1. Variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan beberapa uji yang sudah dilakukan, seperti hasil pada uji regresi linier sederhana yang mempunyai nilai persamaan regresi $Y = 9,798 + 0,709X_1$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang didapat ialah 9,798 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa jika saat ini nilai variabel beban kerja (X_1) tidak meningkat atau nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,798. Selanjutnya, nilai dari koefisien regresi penelitian ini bernilai 0,709 yang artinya terdapat pengaruh yang searah, jika dalam setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,709. Dalam pengujian hipotesis parsial (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,854 > 1,98472$) dan nilai dari signifikansi penelitian ini lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,00 < 0,05$. Kesimpulannya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dengan beberapa uji yang sudah dilakukan, seperti hasil pada uji regresi linier sederhana yang mempunyai nilai persamaan regresi $Y = 14,195 + 0,579X_2$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta yang didapat ialah 14,195 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa jika saat ini nilai variabel lingkungan kerja (X_2) tidak meningkat atau nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,195. Selanjutnya, nilai dari koefisien regresi penelitian ini bernilai 0,579 yang artinya terdapat pengaruh yang searah, jika dalam setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,579. Dalam pengujian hipotesis parsial (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,657 < 1,98472$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas yaitu $0,101 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan berbagai uji yang telah dilakukan seperti pada hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki nilai persamaan regresi $Y = 8,050 + 0,595X_1 + 0,168X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dari Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan

Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien Determinasi sebesar 0,509% atau sebesar 50,9% sedangkan 49,1% sisanya diperoleh dari pengaruh faktor lain. Dalam pengujian uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,281 > 3,09)$ dengan nilai signifikansi lebih kecil $(0,000 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan secara simultan adanya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan.

Dengan demikian, kesimpulan dari studi ini yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sementara lingkungan kerja memberikan kontribusi secara positif tetapi tidak signifikan. Kedua faktor ini, ketika dipertimbangkan bersama-sama, berperan utama agar kinerja karyawan di PT. Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan meningkat.

REFERENSI

Buku

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education. (ISBN: 978-0134235455)
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. (ISBN: 978-602-6842-55-2)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. (ISBN: 978-979-006-508-3)
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education. (ISBN: 978-0077862560)
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Khaeruman, S. T., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja: Manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus (Cetakan pertama)*. CV. AA. RIZKY. (ISBN: 978-623-6180-32-7)
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis. (ISBN: 978-623-6180-32-7)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. (ISBN: 978-602-425-024-3)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson. (ISBN: 978-0134103983)
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, S. E., Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Tahta Media Group. (ISBN: 978-623-5488-42-4)

Jurnal

- Abdul Rohman, M., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811-2820.
- Anwar, Y., & Utami, H. N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 8(2), 105-115.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Dewi, N. R., & Nugroho, Y. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 59-67.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1).
- Maulana, V., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Guna Energi Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(9).
- Musa, M. N. D., & Suriyadi, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2).
- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 1-15.
- Priambudi, B., & Helmy, I. (2023). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan keadilan distributif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Purnama, B., & Widyastuti, S. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 78-89.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (n.d.). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sari, D. K., & Fadhillah, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 145-156.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3).
- Siregar, L., & Simatupang, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-136.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Expanet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2).
- Sugiarto, R., & Wijayanti, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(3), 89-102.

- Suharto, E., & Purnama, Y. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 87-98.
- Wardani, D., & Amalia, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 210-220.
- Yulianto, A., & Kurniawan, D. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di Industri Tekstil. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 45-58.
- Zainal., Sylvia., Azhari, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja PNS Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 484-496.