

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi

Putri Maulid^{1*}, Darma Wijaya², Fadli Ilyas³

¹ Program Studi, Manajemen, Fakultas Ekonomis Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

^{1*}putrimaulid1405@gmail.com, ²darma.dwa@bsi.ac.id, ³fadli.fil@bsi.ac.id

Abstrak

PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi bergerak dibidang pelayanan jasa pengiriman baik dalam negeri maupun internasional. Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi, yang meliputi beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT JNE Cabang Jurumudi. Sedangkan responden berjumlah 41. Sampling data yang diperoleh melalui kuesioner dengan uji analisis data yaitu uji validitas & reabilitas, uji linier berganda, uji koefisien determinasi (R²). Penelitian ini menggunakan deksriptif data dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan probability sampling. Dari hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel beban kerja B1 : 0.796, lingkungan kerja B2 : 0.222. Hasil koefisien determinasi (R²) menggunakan nilai r square sebesar 0.750. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 75% sementara sisanya 25% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Dan hasil perhitungan uji F bahwa secara simultan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dengan nilai sig 0.001 < 0.05 dan f hitung 62.622 > f tabel 3.24. Untuk variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah beban kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen krusial dalam setiap perusahaan, karena berpengaruh besar terhadap kelangsungan organisasi. Setiap individu dalam sumber daya manusia tentu memiliki berbagai potensi dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kesuksesan ini juga didorong oleh kemajuan teknologi yang terus berkembang dari tahun ke tahun. Untuk meraih tujuan tersebut, organisasi perlu menciptakan lingkungan dan keadaan yang mendukung agar potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat dimanfaatkan secara baik. (Valendra et al., 2020).

Berbagai faktor bisa mempengaruhi kinerja pekerja, di antaranya beban adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, mengingat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memuaskan bagi pekerja lalu bisa diambil Langkah yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

PT Jala Niaga Elok (JNE) adalah sebuah entitas yang bergerak dalam sektor layanan pengiriman logistik. JNE adalah akronim dari Jala Niaga Elok. Kantor JNE telah dibangun dalam beberapa lokasi di seluruh Indonesia. Menjadi satu perusahaan logistik utama di negeri ini, JNE memiliki peranan yang signifikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam industri logistik. Dengan adanya banyak cabang yang tersebar, diharapkan perusahaan dapat memberikan layanan maksimal guna memastikan kepuasan pelanggan serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT Jala Niaga Elok (JNE) Cabang Jurumudi mempunyai staf yang siap untuk mengirimkan barang sesuai dengan permintaan konsumen. Perusahaan menawarkan berbagai pilihan layanan pengiriman. Proses pengiriman didukung oleh armada yang memadai, seperti kendaraan motor untuk pengiriman dalam kota. Staff pengantaran atau kurir harus mampu menjalankan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan meskipun dihadapkan pada beragam kondisi di lapangan, baik saat hujan, kemacetan, terik matahari, debu, maupun polusi dari kendaraan. Ini menjadi tantangan tersendiri yang dapat mempengaruhi kinerja para kurir. Namun, dengan meningkatnya permintaan terhadap layanan, kurir JNE harus siap menghadapi beragam rintangan yang dapat berdampak pada performa mereka (Valendra et al., 2020).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan metode survei, yang bersifat deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel dan eksplanatif untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi yang berjumlah total 41 orang. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling atau sampel jenuh dengan menetapkan seluruh populasi yaitu 41 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lingkungan kerja dan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan terstruktur. Setiap jawaban diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang 5 poin dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, yang diawali dengan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), diikuti oleh uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian, baik secara parsial melalui Uji T maupun secara simultan melalui Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X¹)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
X1.1	0,820	0,308	Valid
X1.2	0,835	0,308	Valid
X1.3	0,804	0,308	Valid
X1.4	0,814	0,308	Valid
X1.5	0,885	0,308	Valid
X1.6	0,645	0,308	Valid
X1.7	0,833	0,308	Valid
X1.8	0,766	0,308	Valid
X1.9	0,783	0,308	Valid
X1.10	0,859	0,308	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai *r* hitung masing-masing yang melampaui ambang batas *r* tabel sebesar 0,308.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X²)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
X2.1	0,754	0,308	Valid
X2.2	0,838	0,308	Valid
X2.3	0,767	0,308	Valid
X2.4	0,876	0,308	Valid
X2.5	0,835	0,308	Valid
X2.6	0,836	0,308	Valid
X2.7	0,823	0,308	Valid
X2.8	0,829	0,308	Valid
X2.9	0,856	0,308	Valid
X2.10	0,750	0,308	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing yang melampaui ambang batas r tabel sebesar 0,308.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	rHitung	rTabel (df n-2)	Keterangan
Y.1	0,923	0,308	Valid
Y.2	0,919	0,308	Valid
Y.3	0,921	0,308	Valid
Y.4	0,917	0,308	Valid
Y.5	0,886	0,308	Valid
Y.6	0,896	0,308	Valid
Y.7	0,882	0,308	Valid
Y.8	0,919	0,308	Valid
Y.9	0,912	0,308	Valid
Y.10	0,817	0,308	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing yang melampaui ambang batas r tabel sebesar 0,308.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,939	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,944	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,973	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas minimum sebesar 0,60, sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik A. Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.04550510
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.092
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.149
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.149
	99% Confidence Interval	Lower Bound .140
		Upper Bound .158

Berdasarkan hasil analisis tabel tertera diperoleh sig (2-tailed) $0.149 > 0.05$ maka data disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.056	2.353		2.999	.005
	X1	-.195	.075	-.550	-2.602	.013
	X2	.104	.082	.268	1.269	.212

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh nilai signifikansi variabel X₁ (0,013) dan untuk X₂ (0,212) > 0,05, yang berarti model tidak menghadapi permasalahan heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.492	2.032
	X2	.492	2.032

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel X₁ (0,492), X₂ (0,492) > 0,100 sedangkan nilai VIF X₁ (2,032), X₂ (2,032) maka dapat disimpulkan bebas dari atau tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.669	3.811		-.176	.861
	Beban Kerja	.796	.121	.733	6.568	<.001
	Lingkungan Kerja	.222	.132	.187	1.677	.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta sebesar -0.669 dan untuk beban kerja sebesar 0.796 sementara lingkungan kerja 0.222, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.669 + 0.796 (X_1) + 0.222 (X_2) + e$$

Dengan intervensi nya sebagai berikut:

a. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar -.0669 yang menyatakan jika variabel X₁ dan X₂ sama dengan nol yaitu beban kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar -0.669.

b. Koefisien X₁ sebesar 0.796 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X₁ (beban kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.796 (79,6%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan X₁ (beban kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0.796 (79,6%).

c. Koefisien X_2 sebesar 0.222 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.222 (22.2%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.222 (22.2%).

4. Uji Hipotesis A. Uji t (Pengujian Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.669	3.811		-.176	.861
	Beban Kerja	.796	.121	.733	6.568	<.001
	Lingkungan Kerja	.222	.132	.187	1.677	.102

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

H_1 = Diketahui nilai sig berpengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai thitung $6.568 > t_{tabel} 1.685$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. H_1 diterima, maka terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Diketahui nilai sig untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.102 > 0.05$ dan nilai thitung $1.677 > 1.685$, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak maka tidak dapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Uji F (Pengujian Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3356.154	2	1678.077	62.622	<.001 ^b
	Residual	1018.285	38	26.797		
	Total	4374.439	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, didapatkan nilai $f_{hitung} (62.622) > f_{tabel} (3.24)$ dan sig $(0.001) < 0.05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.744	5.29540

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Klasifikasi koefisien korelasi yaitu 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi modeat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R 0.750 atau 75% yang mana menunjukkan bahwa variabel X_1 (beban kerja) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.750 atau 75%. Sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain atau model lain diluar yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi, diperoleh beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jala Niaga Elok (JNE) Cabang Jurumudi.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi.
3. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jala Niaga Elok (JNE) Cabang Jurumudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahini, R. D., Indiworo, R. H. E., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang. *Innovative: Indonesian Journal of Economic and Business*, 3(5), 10941–10948.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Bergin, C. V., & Dimensi, D. W. I. (2020). *VARIABEL INTERVENING PADA*.
- Dendeng, R. C. V., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 21–30.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*. 11(1), 53–65.
- Nasution, S. S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan PT. Tanjung Timberindo Industri. *Repository.Uma.Ac.Id*, 1–80. <https://repository.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/17976>
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 7–18.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).

- Rindiasari, Hidayat, Yuliani, P. R., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Angket Kepercayaan Diri. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(5), 367. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i5.7257>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Hipotesis). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Yandi, A., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 2776-107X.