

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta

Salwa Dwi Aprianti^{1*}, Rani²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: salwadway25@gmail.com

Submit: 04-09-2024 | Revisi : 24-09-2024 | Terima : 16-10-2024 | Terbit online: 15-02-2025

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak positif dan signifikan secara parsial maupun simultan dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi di PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh dikarenakan jumlah responden yang digunakan sebanyak 50 orang. Peneliti menggunakan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 20.0 sebagai alat bantu untuk menguji data yang telah dikumpulkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, dapat diketahui secara parsial variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai 2,457 T tabel 2,056 dan nilai Sig. 0,021 < 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai 5,529 T tabel 2,056 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05. Sedangkan secara simultan variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai 50,243 > F tabel 2,96 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract - The purpose of this research is to determine the partial or simultaneous positive and significant impact of workload and work environment on the performance of PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta employees. This research used questionnaire, observation, interview and documentation methods at PT Inspiration Bisnis Nusantara, Jakarta. This research used a saturated sampling approach because the number of respondents used was 50 people. Researchers used the Statistical Program for Social Science (SPSS) application version 20.0 as a tool to test the data that had been collected. The results of this research show that workload and work discipline have a positive and significant influence partially or simultaneously on employee performance. Based on the results obtained from the research above, it can be seen partially that the Work Load variable (X1) obtained a value of 2.457 T table 2.056 and a Sig. 0.021 < 0.05. The Work Environment variable (X2) obtained a value of 5.529 T table 2.056 and a Sig. 0.00 < 0.05. Meanwhile, simultaneously the variables Work Load (X1) and Work Environment (X2) obtained a value of 50.243 > F table 2.96 and a Sig. 0.00 < 0.05.

Keywords: Workload, Work Environment and Employee Performance

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia merupakan penentu atas semua kinerja organisasi. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja merupakan



hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Dalam kaitan ini, kinerja karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara atau “Haus!”.

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya. (Neksen et al., 2021) Menurut Tarwaka dalam jurnal (Adam Ramadhan, 2023) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Selain itu menurut Menpan dalam jurnal (Mardiyana, 2024), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis.

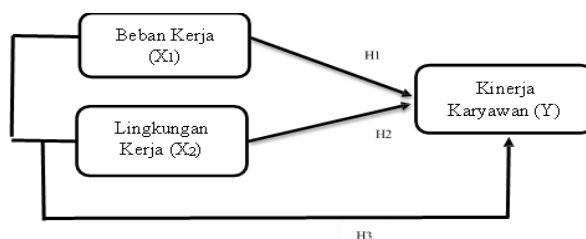
Menurut Darmadi dalam jurnal (Adelia et al., 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yang berpotensi mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan termasuk ketersediaan pendingin udara yang optimal, pencahayaan yang memadai, dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sihalohe & Siregar dalam jurnal (Tanatha et al., 2023) lingkungan kerja yang tidak mendukung akan mengakibatkan penurunan kinerja dan kesulitan dalam mencapai tenggat waktu yang diinginkan dalam menyelesaikan tugas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak menurut Shandi dalam jurnal (Fitra Hasyim et al., 2021). Menurut Hasibuan dalam (Uma & Swasti, 2024) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Dari penelitian ini terdapat research gap dari penelitian-penelitian terdahulu, yang dimana hasil berbeda terkait variable yang akan diteliti. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya (Muhammad Nur Deni Musa, n.d.) menyatakan hasil beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Adapun dari penelitian lain (Alfida & Widodo, 2022) menyatakan hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSAU Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Pada penelitian lainnya (Lukito & Alriani, n.d.) ada yang berbeda yang dimana beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka yang diperoleh dari data kuesioner yang akan menunjukan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi merupakan subyek penelitian menyangkut wilayah generalisasi terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan menurut Sugiyono dalam jurnal (Nan Wangi, 2020). Menurut Bernard dalam jurnal (Mochamad Nashrullah et al., 2023), teknik pengumpulan data adalah prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, atau penggunaan sumber data lainnya untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena atau gejala yang diteliti. Salah satu ahli yang membagi observasi menjadi tiga macam yaitu, Sanafah Faisal dalam buku (Wekke, 2019) menurutnya observasi terdiri atas observasi partisipasi, observasi terang-terangan dan tersamar, dan observasi terstruktur dan tidak terstruktur, sedangkan kuesioner menurut (Fenti Hikmawati et al., 2020) adalah mengambil data dengan menuliskan berupa beberapa pernyataan yang telah disusun secara sistematis lalu diberikan kepada responden (karyawan) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pada kuesioner ini penulis menggunakan skala pengukuran likert yang dimana dalam jawaban responden tersebut diberikan masing-masing skor. Dalam buku (Slamet Widodo, 2023) wawancara adalah metode yang dapat dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Ini melibatkan penyampaian pertanyaan secara lisan dan langsung kepada setiap anggota sampel. Secara sederhana, wawancara bisa dijelaskan sebagai interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung, mirip percakapan tatap muka. Tehnik wawancara berguna saat peneliti ingin mengidentifikasi masalah awal untuk penelitian atau mendapatkan wawasan mendalam dari responden dalam jumlah terbatas.



Gambar 1 . Kerangka Berpikir

Dalam pengkajian ini peneliti memerlukan sumber data yang dipergunakan ialah data primer yang terdapat melalui observasi dan perolehan kuesioner yang dibagikan kepada responden yakni pada seluruh karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta yaitu untuk populasinya 80 orang dan untuk sampel penelitian 50 orang, sedangkan data sekunder ialah data yang terdapat dari sekumpulan jurnal-jurnal yang terdapat di google scholar, buku, artikel, skripsi, dan media internet. Semua data tersebut digunakan sebagai studi literatur dan bahan referensi penulis pada pembuatan landasan teori pengkajian ini. Metode analisis data pada pengkajian ini mengenakan model regresi linear berganda (multiple regression analysis model) dengan memakai SPSS versi 20, pengkajian dikerjakan dengan memakai Uji Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (uji T, uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dapat memberikan informasi yang dapat diukur, tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Berikut ialah hasil uji validitas dari beberapa variabel:

Tabel 1. Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1		0,736	0,278	Valid
2		0,761	0,278	Valid
3		0,885	0,278	Valid
4		0,692	0,278	Valid
5		0,785	0,278	Valid
6		0,582	0,278	Valid
7		0,845	0,278	Valid
8		0,79	0,278	Valid

Hasil dari tabel 1 Uji Validitas Beban Kerja (X1), dapat diketahui 8 item pernyataan dalam Beban Kerja (X1) memperoleh angka rhitung > rtabel (0,278). Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1		0,561	0,278	Valid
2		0,617	0,278	Valid
3		0,401	0,278	Valid
4		0,674	0,278	Valid
5		0,775	0,278	Valid
6		0,805	0,278	Valid
7		0,629	0,278	Valid
8		0,749	0,278	Valid

Hasil dari tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2), dapat diketahui 8 item pernyataan dalam Lingkungan Kerja (X2) memperoleh angka rhitung > rtabel (0,278). Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

Hasil dari tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y), dapat diketahui 8 item pernyataan dalam Kinerja Karyawan (X2) memperoleh angka rhitung > rtabel (0,278). Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pada pengkajian uji realibilitas ini menggunakan rumus koefisien *cronbach alpha*. Keandalan instrumen yang digunakan adalah angka *alpha* > 0,6. Jika angka *alpha* > 0,6 bisa dapat dinyatakan reliabel. Hasil uji realibilitas bisa dilihat dengan tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,643	0,278	Valid
2	0,841	0,278	Valid
3	0,55	0,278	Valid
4	0,382	0,278	Valid
5	0,388	0,278	Valid
6	0,766	0,278	Valid
7	0,772	0,278	Valid
8	0,734	0,278	Valid

Tabel 4. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	8

Dari hasil tabel 4 Uji Realibilitas, maka dapat diketahui angka cronbach's Alpha Beban Kerja (X1) $> 0,60$ ($0,792 > 0,60$). Dengan demikian variabel Beban Kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,804	8

Dari hasil tabel 5 Uji Realibilitas, maka dapat diketahui angka cronbach's Alpha Lingkungan Kerja (X2) $> 0,60$ ($0,804 > 0,60$). Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

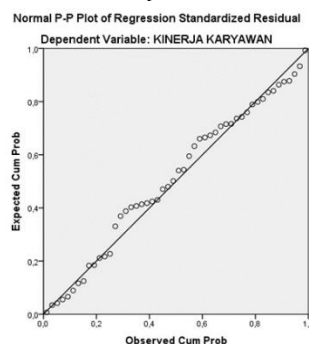
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	8

Dari hasil tabel 6 Uji Realibilitas, maka dapat diketahui angka cronbach's Alpha Kinerja Karyawan (Y) $> 0,60$ ($0,894 > 0,60$). Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Sebuah model regresi yang baik dianggap memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Oleh karna itu, untuk menguji normalitas menggunakan kolmogrov – Smirnov apabila signifikan sebesar 0,200 taraf signifikan yaitu $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi. Berikut adalah uji normalitas untuk penelitian ini:



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Dari hasil gambar 2, dapat diketahui bahwa penyebaran plot tersebar disekitar sepanjang garis 45° . Maka bisa dikatakan distribusi data residual normal. Hasil uji normalitas bisa dilihat dengan tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,78964590
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,057
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari hasil tabel 7, Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogrov Smirnov Test diatas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (*Asymp. Sig. 2 – tailed*) sebesar $0,200 > 0,05$ dimana angka $Sig > 0,05$, maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

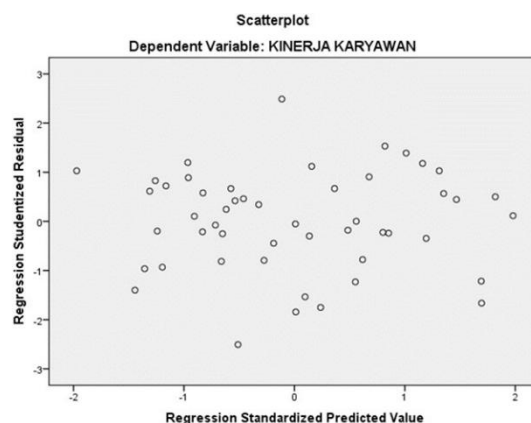
Tujuan uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi (sempurna) antara variabel bebas. Berikut ini hasil uji *multikolinearitas* bisa dilihat dengan tabel 9.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	,955	1,047
	Lingkung Kerja (X2)	,955	1,047

Dari hasil tabel 9 Uji *Multikolinearitas*, dapat diketahui bahwa jumlah *Tolerance* dalam Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yaitu 1.047, sehingga bisa dikatakan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel independen dalam model regresi.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam varian data residual antara pengamatan. Berikut ini hasil dari uji *heterokedastisitas* bisa dilihat dengan gambar berikut:



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari hasil gambar 3 Uji *Heteroskedastisitas*, dapat diketahui tidak memiliki pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari data kuantitatif statistic ini adalah pernyataan atau dugaan yang diajukan berdasarkan

kerangka teoritis dan didukung kuat oleh sampel atau tidak.

3.3.1 Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap satu variabel independen lainnya konstan. Berikut tabel hasil dari uji T sebagai berikut:

Tabel 10. Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,296	3,735		-1,418	,163
	Beban Kerja	,400	,118	,351	3,395	,001
	Lingkungan Kerja	,653	,120	,560	5,421	,000

Dari hasil tabel 10 Uji Signifikan T (Parsial), dapat diketahui bahwa T hitung Beban Kerja (X_1) sejumlah 3,395 dan T hitung Lingkungan Kerja (X_2) sejumlah 5,421. Untuk mencari T tabel pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu :

Rumus T tabel : $t(a/2; n-k-1)$

T tabel : $0.05 / 2 = 0.025; 50 - 3 - 1 = 46$

T tabel : 2.012

Maka, dapat disimpulkan T hitung > T tabel dan Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta.

3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan berujuan untuk mengetahui apakah variabel independen bersama- sama (Simultan) untuk mempengaruhi variabel dependen. Berikut tabel uji (Simultan)

Tabel 11. Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763,439	2	381,720	25,495	,000
	Residual	703,709	47	14,973		
	Total	1467,148	49			

Dari hasil tabel 11 Uji F (Simultan) diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 25,495. Untuk mencari F tabel pada penelitian ini dapat dipergunakan rumus:

Rumus F tabel : $f(k;n-k)$

: $3;50-3$

: $3;47$

: 2,80

Maka, dapat disimpulkan F hitung > F tabel dan Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel independen (bebas) dapat menjelaskan variabel dependen (terikat). Berikut tabel pengujian koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,500	3,869437

Dari hasil data tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2) diatas, bahwa diketahui koefisien determinasi (R^2) pada angka pada angka *Adjusted R Square* sebanyak 0,520. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada kontribusi Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta sebesar 52,0% sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan di luar penelitian ini yaitu sebesar 48,0%

Berdasarkan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, bahwa hasil dari uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi maka diperoleh dari kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut juga berpengaruh pada pernyataan yang ada pada setiap indikatornya. Pada variabel beban kerja pernyataan yang membuat pengaruh positif dan signifikan yaitu menunjukan adanya beban kerja yang berlebihan pada beberapa karyawan. Organisasi harus memastikan bahwa karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta diberikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja menunjukan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta harus dapat mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawannya. Maka, Hasil dari pengkajian ini memperlihatkan bahwasanya variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) didapati dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perolehan uji signifikan T (Parsial), dapat diketahui variabel Beban Kerja (X_1) memperoleh jumlah Thitung 3,395 > Ttabel 2,012 dan nilai Sig, 0.000 < 0,5, maka dinyatakan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya Beban kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta. Namun untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh jumlah T hitung 5.421 > T tabel 2,012 dan nilai Sig 0,00 < 0,05 yang dimana jumlah T hitung lebih besar dari pada T tabel dan taraf signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil perolehan uji signifikan F (Simultan), dapat diketahui jumlah F hitung 25,495 > F tabel 2,80 dan nilai Sig 0,00 < 0,05 yang dimana jumlah F lebih besar dari pada F tabel dan taraf signifikan yang di dapat lebih kecil dari Sig. 0,05. Sehingga bisa dikatakan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta.

Referensi

- Adam Ramadhan, A. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329.
- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* | (Vol. 11, Issue 1).
- Fenti Hikmawati, Buku, D., & Tinggi, P. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Press
- Fitra Hasyim, E., Subiyanto, D., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening*. 3, 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*.
- Mardiyana, R. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dry Pt. Sasa Inti Cikarang 1* Mardiyana, 2 Rahmat Hidayat*.
- Mochamad Nashrullah, O., Okvi Maharani, Sp., Abdul Rohman, Sp., Eni Fariyatul Fahyuni, Sp., Nurdyansyah, I., & Sri Untari MPd, R. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data) Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS*.
- Muhammad Nur Deni Musa, H. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis* , 101-114.
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).
- Slamet Widodo, Festy Ladyani. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Pangkalpinang : Science Techno

- Tanatha, A., Halim, T., Simanjorang, J., & Sitorus, S. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indojaya Grafika. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7238>
- 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>
- Wekke, I. S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gawe Buku