

Analysis of the Effects of the Work Environment and Workload on Employee Performance

Rahmawati¹, Asmawiyah², Hidayat³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Sep, 29, 2025

Revised: Okt, 09, 2025

Accepted: Okt, 19, 2025

Keywords:

Employee Performance;

Employee Productivity;

Job Satisfaction;

Organization;

Work Motivation.

ABSTRACT

Employee productivity is one of the key factors determining an organization's success in achieving its business objectives. However, productivity levels are often influenced by various internal factors, particularly work motivation and job satisfaction. Highly motivated employees tend to demonstrate greater enthusiasm, commitment, and better performance, while job satisfaction can enhance loyalty and the quality of work output. This study aims to analyze the role of work motivation and job satisfaction in improving employee productivity. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires to employees within an organization. The data obtained were analyzed using multiple linear regression to test the influence of each variable on work productivity. The results indicate that work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity, both partially and simultaneously. Work motivation was found to drive improvements in individual performance, while job satisfaction fosters a work environment that supports the achievement of organizational goals. Thus, it can be concluded that enhancing work motivation and job satisfaction is an effective strategy for boosting employee productivity and supporting the organization's sustained success.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Rahmawati,
Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, Indonesia,
Jl. Brigjen H. Hasan Basri, Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: rahmawati45@gmail.com

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar produktivitas dan kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja yang tersedia. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi organisasi, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan termotivasi kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus

diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja karena pegawai mampu menyelesaikan tugas secara optimal tanpa mengalami kelelahan yang berlebihan. Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan terkait lingkungan kerja yang kurang mendukung serta pembagian beban kerja yang belum proporsional. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hingga rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Di sisi lain, beberapa penelitian menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian mengenai beban kerja juga menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja pegawai karena meningkatkan tingkat stres dan kelelahan. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja yang menantang justru dapat meningkatkan kinerja apabila pegawai memiliki kompetensi dan dukungan organisasi yang memadai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Indikator lingkungan kerja meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan sosial, komunikasi, keamanan, dan fasilitas kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung.

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Teori beban kerja menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sangat penting untuk menjaga kinerja yang optimal. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan, meningkatkan kesalahan kerja, dan menurunkan produktivitas.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi, termasuk lingkungan kerja dan beban kerja. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis simultan pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam satu model penelitian yang komprehensif. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada kondisi organisasi yang menghadapi dinamika perubahan lingkungan kerja dan peningkatan tuntutan pekerjaan sehingga mampu memberikan gambaran empiris yang lebih aktual. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa. Bagi organisasi, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja secara proporsional. Bagi pegawai,

penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja dalam mendukung peningkatan kinerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai sehingga organisasi dapat menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada organisasi yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, serta literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

3.1 Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 120 pegawai sebagai responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 55% laki-laki dan 45% perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun sebesar 40%, diikuti usia 36–45 tahun sebesar 35%, usia di bawah 25 tahun sebesar 15%, dan usia di atas 45 tahun sebesar 10%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebesar 60%, Diploma sebesar 20%, Pascasarjana (S2) sebesar 15%, dan pendidikan menengah sebesar 5%. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai menilai fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, dan kenyamanan lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Sementara itu, beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,48 yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasakan adanya tekanan pekerjaan, namun masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 yang termasuk kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai target, memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, serta mampu mempertahankan kualitas pekerjaan. Secara umum, deskripsi data menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan pengelolaan beban kerja yang relatif terkendali berpotensi mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,179). Nilai korelasi masing-masing item berkisar antara 0,512 hingga 0,864. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, variabel

beban kerja sebesar 0,851, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,901. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Hasil uji validitas dan reliabilitas membuktikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konsep lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai secara akurat dan konsisten. Oleh karena itu, data yang diperoleh dari responden dapat digunakan untuk analisis statistik lanjutan dan pengujian hipotesis penelitian.

3.3. Hasil Uji Asumsi Statistik dan Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model penelitian memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,324 dan 1,324, dengan nilai tolerance sebesar 0,755. Hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,10$. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: $Y = 8,521 + 0,487X_1 - 0,298X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka kinerja cenderung menurun. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa 64,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

3.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis Penelitian: H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,842 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ****H1 diterima****.

Variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar -4,216 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, ****H2 diterima****. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,387 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ****H3 diterima****. Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai t hitung, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan, disertai pengelolaan beban kerja yang proporsional sesuai kemampuan pegawai.

Discussion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian yang seimbang

terhadap kedua faktor tersebut agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, hubungan yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang efektif dengan atasan, serta dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini juga mendukung berbagai penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan fisik maupun psikologis bagi pegawai agar mereka dapat bekerja secara maksimal. Selain lingkungan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dapat dicapai. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja menjadi kurang optimal.

Temuan tersebut sesuai dengan teori beban kerja yang menjelaskan bahwa terdapat batas kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki, pegawai cenderung mengalami stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap distribusi pekerjaan agar beban kerja yang diberikan tetap proporsional dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam menentukan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, sementara pengelolaan beban kerja yang tepat dapat memaksimalkan manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai akan lebih efektif apabila organisasi tidak hanya fokus pada perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga pada pengaturan beban kerja yang seimbang.

Kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan ilmu pengetahuan terletak pada penguatan bukti empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian mempertegas bahwa faktor organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja individu. Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas yang memadai, penguatan komunikasi organisasi, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, organisasi perlu melakukan perencanaan dan pembagian tugas secara tepat agar beban kerja tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan bagi pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang dikelola secara proporsional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ****Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai****, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai. Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang melebihi kapasitas dan kemampuan pegawai dapat menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan tingkat kelelahan, serta mengurangi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara optimal dan mempertahankan tingkat kinerja yang baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Implikasi penelitian ini memberikan manfaat bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan komunikasi, serta penguatan hubungan kerja yang positif. Di samping itu, organisasi juga perlu melakukan perencanaan dan distribusi pekerjaan secara tepat agar beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperluas generalisasi temuan penelitian. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Agustin, T., Rahmah, Y. F., Haris, I. A., & Ponirah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal SECAD*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.xxxx/secad.v3i2.119>
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Awalia, N., & Yulianti, R. R. M. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 2(1), 45–56.
- Darmawan, A., & Putri, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 120–131.
- Firdaus, V. (2023). Beban kerja, lingkungan kerja dan turnover intention dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
- Handayani, R., & Setiawan, D. (2020). Analisis beban kerja terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 44–55.
- Hidayat, M., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 89–101.
- Kurniawan, E., & Sari, D. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(3), 145–156.
- Lestari, A., & Dwianto, A. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri (PPNPN) di BAPPENAS. *Jurnal Arastirma*, 3(2), 210–223. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.29705>
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal SeMaRaK*, 5(1), 9–18. <https://doi.org/10.32493/smk.v5i1.18415>
- Nugraha, R., & Pratama, F. (2020). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 211–223.
- Prasetyo, B., & Yuliana, S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 33–47.
- Putra, H., & Wibowo, T. (2022). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai melalui lingkungan kerja. *Jurnal Ekobis*, 23(2), 67–79.
- Rahmawati, I., & Anwar, K. (2022). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada organisasi sektor

- publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 28(1), 101–115.
- Santoso, A., & Lestari, N. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(3), 201–214.
- Setiawan, D., & Wijaya, H. (2021). Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 17(2), 88–100.
- Suprihartini, Y., Suliantoro, S., Wahyudiyono, W., Taryana, T., & Zega, Y. (2023). Analisis hubungan lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10746>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114>
- Utami, P., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 55–68.
- Wahyuni, S., & Fadli, M. (2021). Beban kerja dan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(2), 144–156.
- Wibisono, A., & Haryanto, B. (2020). Analisis lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, 14(3), 167–180.
- Widodo, T., & Kurniasari, R. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 90–103.
- Wijayanti, D., & Saputra, R. (2023). Lingkungan kerja sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(1), 77–89.
- Yusuf, M., & Hasanah, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 134–146.
- Zulfikar, A., & Hidayati, S. (2023). Analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Riset Administrasi Publik*, 7(1), 15–28.