



Vol: 7 No 1 Tahun

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: xx-xx-xxxx | Revisi: xx-xx-xxxx | Diterbitkan: 20-04-2026

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polymindo Permata Divisi Factory Kota Tangerang**

**Andri Afrizal<sup>1</sup> Siska Yunanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

[<sup>1</sup>andri22afrizal@gmail.com](mailto:andri22afrizal@gmail.com) [<sup>2</sup>dosen02590@unpam.ac.id](mailto:dosen02590@unpam.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Divisi Factory Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan. Populasi pada PT. Polymindo Permata Divisi Factory sebanyak 134 lalu sampel yang digunakan 58 responden menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara melalui kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, uji t (uji parsial), dan uji F (uji simultan), serta uji koefisien determinasi, dengan menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 20,9%.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of the work environment and workload on employee performance at PT. Polymindo Permata Factory Division, Tangerang City. This study employed a descriptive quantitative research method to describe the collected data. The population consisted of 134 employees of PT. Polymindo Permata Factory Division, with a sample of 58 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, t-test (partial test), F-test (simultaneous test), and the coefficient of determination test with the assistance of SPSS version 27. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, while*

*workload has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and workload have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R Square) of 20.9%.*

**Keywords:** *Work Environment; Workload; Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu kelangsungan kegiatan perusahaan. Di era digitalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut mengikuti perkembangan zaman agar perusahaan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Beberapa faktor penentu kemajuan perusahaan yaitu kualitas yang ada pada sumber daya manusianya yang tercermin dari kinerja karyawan (Hantono & Wijaya, 2025).

PT. Polymindo Permata merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri plastik, khususnya berfokus pada produksi synthetic fiber sebagai bahan baku furniture. Data pencapaian produksi tahun 2024 menunjukkan rata-rata pencapaian sebesar 98,85% dari target, namun terdapat fluktuasi bulanan yang signifikan. Pada bulan Mei 2024, capaian produksi hanya 79,43% dari target. Fenomena ini mengindikasikan adanya hambatan terkait lingkungan kerja dan beban kerja karyawan.

Hasil pra-survei lingkungan kerja menunjukkan bahwa 76% karyawan menyatakan kebisingan mengganggu pekerjaan, 72% menyatakan keamanan tempat kerja kurang terjamin, 70% menyatakan suhu ruangan tidak nyaman, dan 67% menyatakan pencahayaan kurang memadai (PT. Polymindo Permata, 2025). Sementara itu, 69% karyawan mengaku sering menerima tugas mendadak dengan jangka waktu singkat dan 66% menyatakan target kerja terlalu tinggi.

Berbagai penelitian sebelumnya membuktikan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Magfirah dan Risambessy (2023) menerangkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Yunanti dan Putri (2022) juga menemukan pengaruh signifikan di RSIA Asyifa Depok. Meskipun demikian, arah pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja. Pada perusahaan manufaktur, beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan serta bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Divisi Factory Kota Tangerang.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi (Rosita et al., 2024). Indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan waktu kerja (Nurdin et al., 2024).

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik (suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, keselamatan) dan non-fisik (hubungan antar karyawan, komunikasi, kerja sama) (Dewi & Marpaung, 2023).

## 2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu sesuai target dan standar yang ditetapkan perusahaan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan berdampak negatif terhadap produktivitas (Budiasa, 2021). Indikator beban kerja mengacu pada Al Haddad et al. (2023), yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polymindo Permata Divisi Factory Kota Tangerang.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di PT. Polymindo Permata Divisi Factory, Kota Tangerang pada periode Maret–Juni 2025.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Polymindo Permata Divisi Factory yang berjumlah 134 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 58 responde. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala likert 1–5.

Teknik analisis data meliputi: (1) uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; (2) uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan

heteroskedastisitas; (3) analisis regresi linear sederhana dan berganda; (4) uji hipotesis yaitu uji t dan uji F; serta (5) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Seluruh analisis dilakukan dengan program SPSS versi 27.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 58 karyawan PT. Polymindo Permata Divisi Factory. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (74,1%). Berdasarkan usia, proporsi terbesar berada pada rentang 25–30 tahun (44,8%). Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar telah bekerja selama 1–5 tahun (58,6%).

### 4.2 Uji Kualitas Data

Seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (13 item), beban kerja (12 item), dan kinerja karyawan (9 item) dinyatakan valid dengan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,266). Nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja sebesar 0,930, beban kerja 0,913, dan kinerja karyawan 0,873, sehingga seluruh variabel reliabel ( $>$  0,60).

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig.  $>$  0,05, data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan VIF  $<$  10 dan Tolerance  $>$  0,1, tidak terdapat multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.4 Data Pencapaian Produksi

**Tabel 1. Data Target dan Pencapaian Produksi PT. Polymindo Permata Divisi Factory Periode 2024**

Bulan	Target	Capaian	%
Januari	45.720	46.922	102,63%
Februari	48.515	47.684	98,29%
Maret	55.010	53.936	98,05%
April	41.962	40.850	97,35%

Mei	68.863	54.701	79,43%
Juni	42.571	39.995	93,95%
Juli	60.784	63.607	104,64%
Agustus	46.789	53.360	114,04%
September	62.067	63.558	102,40%
Oktober	64.944	63.356	97,55%
November	44.609	45.677	102,39%
Desember	65.696	65.040	99,00%
Total	647.530	638.686	98,63%
Rata-rata	-	-	98,85%

*Sumber: PT. Polymindo Permata, 2024*

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata pencapaian produksi tahun 2024 sebesar 98,85%. Fluktuasi terbesar terjadi pada bulan Mei dengan capaian hanya 79,43%, mengindikasikan adanya hambatan pada lingkungan kerja dan beban kerja karyawan.

#### 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	38,894	-	-
X1 (Ling.Kerja)	0,451	3,772	0,000
X2 (Beban Kerja)	-0,508	3,166	0,003

*Sumber: Data diolah SPSS, 2025*

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi berganda adalah:  $Y = 38,894 + 0,451X1 - 0,508X2$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6 Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi**

Variabel	R <sup>2</sup>	F/T hit.	Sig.
X1 → Y	6,5%	3,772 (t)	0,000
X2 → Y	0,4%	3,166 (t)	0,003
X1,X2 → Y	20,9%	7,268 (F)	0,002

*Sumber: Data diolah SPSS, 2025*

#### 4.7 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 3,772 > t-tabel 2,004 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 6,5%. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Dewi dan Marpaung (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung 3,166 > t-tabel 2,004 dengan signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga H2 diterima. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 0,4%. Koefisien regresi bernilai negatif (-0,508) menunjukkan peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja. Kondisi ini disebabkan beban kerja fisik di divisi factory berpotensi menimbulkan kelelahan. Hasil ini berbeda dengan Rosida dan Swasti (2022) yang menemukan pengaruh positif, diduga karena perbedaan karakteristik pekerjaan.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung 7,268 > F-tabel 3,17 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H3 diterima. Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 20,9%, sedangkan 79,1% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (t-hitung 3,772 > t-tabel 2,004; sig. 0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima; (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t-hitung 3,166 > t-tabel 2,004; sig. 0,003 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan H2 diterima; (3) Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Perusahaan disarankan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja fisik (pencahayaan, kebisingan, tata ruang) dan melakukan pengaturan beban kerja yang proporsional sesuai kapasitas karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Haddad, H. A. H., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multimedia Dehasen*, 2(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kiyokuni Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Tribuana*, 8(1), 1–12.
- Hantono, & Wijaya, S. F. (2025). *Pengantar manajemen*. Widina Media Utama.
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 36–44.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola talenta untuk kinerja optimal*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(3), 285–294.
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia*. WIDA Publishing.
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok. *Swara Manajemen*, 2(4), 405–414.