



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Network

Syahdila Maharani Surya¹, Defia Riski Anggarini²

¹Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, syahdiladila017@gmail.com

²Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia, defiariski@teknokrat.ac.id

Corresponding Author: syahdiladila017@gmail.com¹

Abstract: *The aim of this research is to increase our understanding of how the work environment and employee workload affect their performance. collected data from 55 employees of PT Indonesia Trans Network. In this research, a sample selection technique that does not depend on probability is used. Data was collected using a questionnaire. Data analysis was carried out using the SPSS 25 program. The coefficient of determination (r^2), F test, t test, and multiple regression analysis were all included in the analysis. The results of the analysis show that employee performance is influenced positively and significantly by workload and work environment variables. In addition, each work environment and workload variable influences employee performance positively and significantly.*

Keyword: *Work Environment, Workload, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman kita tentang bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka. mengumpulkan data dari 55 karyawan PT Indonesia Trans Network. Dalam penelitian ini, teknik pemilihan sampel yang tidak bergantung pada probabilitas digunakan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS 25. Koefisien determinasi (r^2), uji F, uji t, dan analisis regresi berganda semua termasuk dalam analisis tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, masing-masing variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang digunakan untuk mengelola bisnis digunakan saat mengembangkan strategi penelitian yang berpusat pada manusia untuk memenuhi tujuan dan sasaran sumber daya manusia. Karena satu hal adalah sama, manusia berinteraksi dengan cara

yang berbeda. Akibatnya, manusia harus terkoordinasi dengan baik untuk mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, pemilik usaha bertanggung jawab untuk menjaga disiplin dan menerapkan sistem dalam perusahaan mereka agar dapat beroperasi sesuai dengan kapasitas manusia dan standar ketenagakerjaan di setiap organisasi karena berdampak pada kinerja karyawan di dalamnya (Dendeng, Adolfini & Uh, 2020).

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang harus mendukung kemajuan karyawan atau kondisi ruang kerja yang ada dapat menghalangi kemajuan karyawan untuk meningkatkan pekerjaan itu sendiri (Norawati, Yusup, Yunita, & Husein, 2021). Pemimpin harus mampu menganalisis pembagian beban kerja sesuai dengan kapasitas masing-masing pekerja saat mengalokasikan pekerjaan. Ini penting karena jika tidak dilakukan dengan tekun, beban kerja yang harus diselesaikan tidak akan cukup, menyebabkan pekerjaan tidak terlaksana secara maksimal, yang dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan perusahaan (Authar, 2019).

Menurut (Suryadi dan Karyono, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian hasil yang memenuhi tujuan organisasi aktivitas karyawan. Namun, (Farisi dkk, 2020) menyatakan bahwa kontribusi utama karyawan terhadap suatu usaha adalah produk atau jasa yang diberikan. Karyawan mendapat manfaat dari tingkat produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pekerja adalah salah satu komponen penting seberapa baik kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika produktivitas karyawan meningkat, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan menurun, hal sebaliknya akan terjadi. Kinerja tidak dapat dijelaskan oleh organisasi. Budaya kerja dan sikap karyawan adalah beberapa faktor yang berdampak lingkungan kerja. Salah satu komponen yang harus diperhatikan dalam upaya mengoptimalkan ruang kerja secara efektif adalah lingkungan kerja (Araujo, 2021). Semua hal yang dilakukan di sekitar atau di dekat karyawan, baik secara fisik maupun tidak, disebut lingkungan kerja. Karyawan merasa tidak produktif, stres, dan tidak fokus karena lingkungan kerja yang tidak sehat. Akibatnya, sangat penting untuk memastikan karyawan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga mereka dapat lebih produktif di tempat kerja mereka. (Nurhidayati & Erika, 2020).

Istilah beban kerja dimaksudkan untuk menggambarkan jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada anggota karyawan oleh perusahaan untuk selesai dalam jangka waktu yang ditentukan. (Norawati et al., 2021). (Jihan, 2023) menyatakan bahwa jika standar kerja karyawan tidak sesuai dengan potensi mereka, stres di tempat kerja dapat meningkat. Pekerjaan yang berlebihan atau tidak efisien akan mengurangi efisiensi. Sumber daya manusia yang terlalu banyak disebabkan oleh beban kerja yang terus-menerus. Jika ada surplus, untuk mempertahankan tingkat produktivitas yang sama, perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan. Akibatnya, dana akan digunakan secara tidak efisien.

PT. Indonesia Trans Network adalah Penyedia Layanan Internet (ISP) dengan kantor pusat di Lampung. Perdagangan layanan Internet, kegiatan telekomunikasi, konsultasi TI, dan pembuatan aplikasi adalah bidang bisnis utama perusahaan ini. solusi konektivitas kelas dunia yang kuat yang didukung oleh layanan MPLS internasional yang dapat diandalkan. PT. Indonesia Trans Network membutuhkan pekerja yang kreatif, rajin, profesional, dan berbakat agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Layanan terbaik adalah tujuan PT. Indonesia Trans Network. Ada sekitar 55 karyawan di perusahaan, dan setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri.

Tabel 1. Jumlah Karyawan

	Jumlah
<i>Operasional Manager</i>	6
<i>Finance</i>	2
<i>Accounting</i>	2
NOC	6

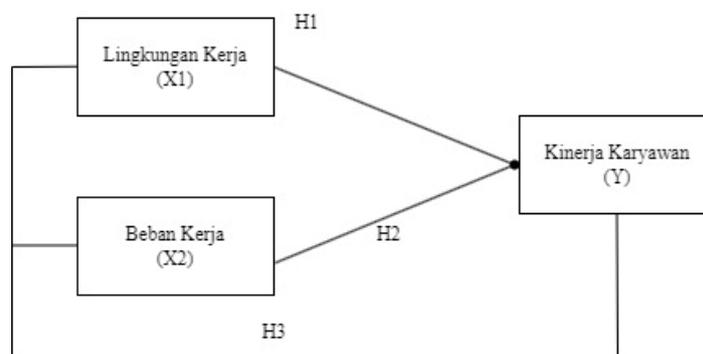
Teknisi	18
Corporate Sales	1
Pre Sales Retail	2
Staff Perizinan	1
Staff Development Program	1
Staff Admin Gudang	1
Sales Counter	3
Driver	1
Admin Pajak	1
Provisioning	1
Admin Logistik	1
Sales Marketing Corporate	2
Koordinator Teknisi	2
Koordinator Vendor	1
Koordinator Retail	1
Logistik	2
Total Karyawan	55

Sumber : Kantor PT Indonesia Trans Network

Karena kurangnya fasilitas yang tersedia dan ruang kerja yang sempit, karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan tidak mengembangkan hubungan yang positif dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, yang menyebabkan mereka kehilangan fokus saat bekerja, menurut hasil penelitian yang dilakukan dengan Ibu Inayah, HRD di PT Indonesia Trans Network. Namun, masalah beban kerja yang dihadapi divisi teknisi adalah waktu kerja yang tidak menentu. Ini karena banyaknya tugas instalasi produk layanan yang memakan waktu yang lama dan membuat mereka harus bekerja sampai malam.

Studi telah menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja berdampak kinerja karyawan (Polakitang et al., 2019; Putra dan Laily, 2019). Studi lain (Hamizar, 2020; Nurses dan Aditya, 2020; dan Putra dan Laily, 2019) juga menunjukkan bahwa tanggung jawab yang berlebihan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Teori saat ini mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ideal dapat memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, terlalu banyak pekerjaan dapat membahayakan kesehatan fisik karyawan dan menurunkan produktivitas mereka. Akibatnya, peneliti ingin meneliti judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network”**. Hasil studi ini diharapkan dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang paling efektif.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, gambaran dan kerangka pemikiran sistematis dibuat, yang didasarkan pada analisis literatur dan konteks masalah. Kerangka teori dan penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar untuk pemikiran tentang subjek penelitian ini. Model penelitian yang diusulkan didasarkan pada kerangka berikut:



Dalam studi ini, hipotesis berikut dapat diajukan untuk diuji untuk mencapai tujuan penelitian:

- H1 : Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif.
- H2 : Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh beban kerja.
- H3 : Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

METODE

Definisi Penelitian Variabel Operasional

Tabel 2. Definisi Variabel Operasional

Definisi Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X1) mencakup semua hal yang terkait dengan karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sumber dari: (Sunyoto, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan antara atasan dan bawahan 3. Ketersediaan fasilitas kerja 4. Kenyamanan ruang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan saya dengan rekan kerja baik dan bagus 2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan berjalan dengan baik 3. Ketersediaan fasilitas kerja di perusahaan sudah lengkap untuk menyelesaikan pekerjaan 4. Kenyamanan ruang di tempat kerja mempengaruhi produktivitas kerja saya
Beban kerja (X2) adalah kapasitas kerja yang diberikan tekanan kepada setiap karyawan, yang merupakan tanggung jawab mereka. Sumber dari: (Mahawati, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban waktu 2. Beban mental 3. Beban fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selesaikan tugas di bawah tekanan waktu 2. Melakukan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan 3. Kesehatan menurun 4. Merasa lelah 5. Perasaan putus asa 6. Berkurangnya kesigapan
Kinerja karyawan (Y) adalah harapan bahwa semua karyawan dapat secara efektif bekerja dan menghasilkan produk yang berkualitas. Sumber: (Purnasiwi dan Alam, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu kerja 2. Kuantitas pekerjaan 3. Kualitas pekerjaan 4. Efektivitas biaya 5. Kebutuhan pimpinan 6. Hubungan dengan rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tiba dan pulang kerja tepat waktu 2. Saya dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya 3. Saya dapat mengelola pekerjaan secara efektif sesuai dengan harapan

Populasi dan Sampel

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), ini menunjukkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah teknik ilmiah karena mencapai nilai-nilai secara sistematis, objektif, konkrit, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu, penelitian

kuantitatif menghasilkan angka dan hasil statistik. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi dapat didefinisikan sebagai populasi umum yang mencakup dari topik atau objek ditemukan oleh para peneliti dan kemudian dibahas dan dianalisis. Setiap karyawan merupakan populasi penelitian ini. PT Indonesia Trans Network Bandar Lampung mempekerjakan 55 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2019), pendapatnya tentang sampel termasuk pemahaman tentang komponen ukuran dan karakteristik populasi. Metode sampling jenuh dan *non-probability* digunakan untuk pemilihan sample penelitian, yang memungkinkan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data untuk penelitian ini, digunakan kuesioner. Survei adalah cara untuk mengumpulkan data di mana seseorang diberi serangkaian pernyataan tertulis. Untuk mengukur studi ini, skala likert dapat digunakan untuk menilai setiap item atau pernyataan yang memiliki pilihan bertingkat dari 1-5. Pada peringkat pertama, STS menunjukkan "Sangat Tidak Setuju", pada peringkat kedua, TS menunjukkan "Tidak Setuju", pada peringkat ketiga, N menunjukkan "Netral", pada peringkat keempat, S menunjukkan "Setuju", dan pada peringkat kelima, SS menunjukkan "Sangat Setuju".

Jenis dan Sumber Data

Berikut adalah jenis data berikut digunakan dalam penelitian ini:

1. Data primer adalah informasi yang diberikan secara pribadi kepada PT. Karyawan Indonesia Trans Network melalui kuisisioner dan wawancara.
2. Jenis data kedua diperoleh melalui analisis dokumen tertulis dari berbagai sumber informasi, seperti buku, majalah, dan internet, dan relevan dan mendukung penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode ini menggunakan data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan umum, lakukan analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda, dan uji data dengan program SPSS for Windows versi 25.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Salah satu contoh penggunaan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperkirakan bagaimana kriteria atau variabel independen mempengaruhi nilai variabel dependen dalam situasi di mana lebih dari satu variabel independen digunakan sebagai prediktor dan nilai variabel dependen berubah (Ghozali, 2019).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : kinerja karyawan
a : konstanta
b₁ : koefisien regresi lingkungan kerja
X₁ : lingkungan kerja
b₂ : koefisien regresi beban kerja
X₂ : beban kerja
e : error

Uji Validitas

Validitas diuji untuk menentukan validitas kuesioner (Ghozali, 2021). Menurut (Sugiyono, 2022), suatu instrumen hanya dapat dianggap valid jika mampu menentukan kebutuhan (Sugiyono, 2022). Validitas menunjukkan bahwa beberapa alat ukur berguna dapat

mengukur dengan akurat (Siregar, 2017). Selain itu, perhitungan validitas didasarkan pada perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk $df = n - 2$, dengan $\alpha = 5\%$. Sebuah item dikatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Untuk memastikan validitasnya, sebagai berikut:

1. Data dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.
2. Data dianggap tidak valid jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan seberapa konsisten hasil penelitian jika fenomena yang sama diamati menggunakan alat yang sama dua kali atau lebih. Sebuah kuesioner dapat dianggap reliabel jika jawabannya konsisten sepanjang waktu (Ghozali, 2021). Menurut (Siregar, 2017), rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk menilai reliabilitas penelitian. Ini digunakan untuk menentukan kriteria reliabilitas instrumen penelitian jika koefisiennya $> 0,60$.

Uji t (Parsial)

Hipotesis tentang hubungan dua variabel diuji dengan uji t (parsial) atau mungkin lebih jika ada variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan bagaimana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan cara yang berbeda (Ghozali, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, pelaksanaan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel independen (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ada kemungkinan bahwa variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) menguji hipotesis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Namun, uji F menunjukkan bahwa uji t parsial lebih baik daripada uji simultan (Ghozali, 2021). Setelah melakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , ditemukan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Nilai F_{tabel} dapat dihitung dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana df adalah derajat kebebasan, masing-masing jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan penjelasan ini, dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$, tingkat kesalahan 5% (0,05), dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh salah satu uji t, baik secara parsial maupun simultan dari variabel independen (X1 dan X2).
2. H_0 dan H_3 ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan nilai signifikansi $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Y) tidak terpengaruh secara signifikan oleh salah satu uji t terhadap variabel independen (X1 dan X2) baik secara parsial maupun simultan.

Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) diuji dalam penelitian ini untuk menentukan kemampuan model dan menunjukkan variabel terikat (Y). Koefisien ini berkisar antara nol dan satu. Semakin rendah nilai r^2 atau lebih dekat ke nol, semakin kurang kemampuan variabel independen (X) untuk menjelaskan variabel dependen (Y). Sebaliknya, variabel independen dapat memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memperkirakan variabel dependen (Y) jika r^2 lebih dekat ke satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,996	0,265	Valid
	X1.2	0,996	0,265	Valid
	X1.3	0,980	0,265	Valid
	X1.4	0,980	0,265	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,677	0,265	Valid
	X2.2	0,995	0,265	Valid
	X2.3	0,995	0,265	Valid
	X2.4	0,995	0,265	Valid
	X2.5	0,995	0,265	Valid
	X2.6	0,623	0,265	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,545	0,265	Valid
	Y.2	0,992	0,265	Valid
	Y.3	0,992	0,265	Valid
	Y.4	0,992	0,265	Valid
	Y.5	0,992	0,265	Valid
	Y.6	0,843	0,265	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Semua pernyataan dalam kuisiner dianggap valid, menurut Tabel 3, karena pengujian validitas instrumen penelitian dengan setiap pernyataan menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	0,967	16	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$, maka hasil responden dari masing-masing variabel dapat digunakan dalam penelitian seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4 di atas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,321	2,600		2,431	0,019
	Lingkungan Kerja (X1)	0,601	0,155	0,470	3,881	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,369	0,124	0,362	2,989	0,004

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diatas, terdapat bahwa persamaan regresi linear berganda dengan :

$$Y = 6,321 + 0,601 X_1 + 0,369 X_2$$

1. Konstanta 6,321 artinya jika variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) = 0, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) = 6,321.
2. b₁ : 0,601 artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X1) konstan, maka peningkatan variabel beban kerja (X2) sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,1%.
3. b₂ : 0,369 artinya jika nilai variabel beban kerja (X2) konstan, maka kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1% akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,9 %.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,321	2,600		2,431	0,019
	Lingkungan Kerja (X1)	0,601	0,155	0,470	3,881	0,000
	Beban Kerja (X2)	0,369	0,124	0,362	2,989	0,004

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa hipotesis studi diuji dengan tingkat signifikansi < 0,05., dan nilai t_{tabel} adalah 0,2656 dengan menggunakan rumus $t = n - k$ atau $t = 55 - 2 = 53$. Berikut ini adalah contoh bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial:

1. H₁ : menggunakan hasil perhitungan untuk menguji hipotesis variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,881 > 0,2656$), dengan tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$). H₀ ditolak dan H₁ diterima, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Indonesia Trans Network.
2. H₂ : menggunakan hasil perhitungan untuk menguji hipotesis variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,989 > 0,2656$),

dengan tingkat signifikansi 5% ($0,004 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa variabel beban kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Indonesia Trans Network.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217.819	2	108.909	35.943	.000 ^b
	Residual	157.563	52	3.030		
	Total	375.382	54			

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Menurut tabel 7, nilai F_{hitung} 35,943 dan F_{tabel} 3,17 diperoleh dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 3 - 1 = 2$) dengan derajat pembilang 2, dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 55 - 3 = 52$) dengan derajat penyebut 52, sehingga F_{tabel} 3,17. Hasil uji F sebelumnya menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($35,943 > 3,17$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Indonesia Trans Network.

Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,762 ^a	0,580	0.564	1,741

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25, 2024

Menurut tabel 1.8, kinerja karyawan adalah variabel dependen output yang dipengaruhi sebesar 58% oleh lingkungan kerja dan beban kerja, variabel independen. Nilai korelasi R adalah 0,762. R square, atau koefisien determinasi, adalah 0,580 yang menjelaskan variabel independen (Lingkungan Kerja dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 58%.

Meskipun demikian, sebagian besar sebesar 42% mungkin berasal dari variabel tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan PT Indonesia Trans Network secara signifikan dan positif. Menurut uji t, sig

$0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Menurut koefisien regresi yang positif, tempat kerja PT Indonesia Trans Network sangat nyaman dan menawarkan fasilitas yang lengkap. Selain itu, ini membangun hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan dan bawahan, yang membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dengan cara terbaik. Rasa jenuh menjadi lebih rendah saat bekerja di tempat kerja yang menyenangkan dengan ruang kerja yang lengkap. Rasa nyaman ini pasti akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam menangani pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat sangat berbahaya, karena dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan menimbulkan ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Studi yang dilakukan oleh (Anam, 2018) dan (Pramaswara & Priatna, 2021) menemukan bahwa lingkungan tempat kerja seseorang mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan merasa sakit, stres, dan tidak fokus karena lingkungan kerja yang tidak teratur. Akibatnya, mereka tidak produktif. Hasil penelitian ini secara teoritis sejalan dengan temuan (Afandi, 2021) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan, termasuk seberapa baik mereka melakukan tugas mereka, mencapai tingkat kepuasan yang paling tinggi, dan memungkinkan karyawan mengeluarkan potensi terbaik. Karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat penting agar karyawan menjadi lebih teliti di tempat kerja. Penelitian oleh (Yuliya, Bernhard, dan Rita N. Taroreh, 2019) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Studi lain (Richo Chistian Valentino Dendeng, Adolfini, dan Yanje Uhing, 2020) juga menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan (Y) PT Trans Indonesia Network. Hasil uji t adalah $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan secara positif dan signifikan pada PT Indonesia Trans Network. Beban kerja adalah tanggung jawab penting yang harus diselesaikan karena berdampak pada kesehatan mental karyawan. Stres terkait pekerjaan akan menyertai karyawan jika kesehatan mental mereka memburuk. Melakukan dua tugas atau lebih sekaligus adalah salah satu konsekuensi dari stres pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Mahawati, 2021) dan (Hasibuan et al, 2021), yang menyatakan bahwa kapasitas kerja yang diberikan kepada setiap karyawan disebut beban kerja, tidak peduli usianya. Setiap pekerjaan memiliki kelebihan dan kekurangannya sendiri, yang ditentukan oleh pembagian pekerjaan (job distribution), ukuran kemampuan kerja (standar tingkat kinerja), dan waktu yang tersedia. Tanggung jawab juga dimiliki oleh semua karyawan. Dengan kata lain, kewajiban dapat didefinisikan sebagai pekerjaan fisik, mental, dan sosial. Keseimbangan beban kerja jadwal yang terlalu padat dapat menyebabkan kelelahan dan stres, tetapi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan yang dapat merugikan kesejahteraan karyawan (Purnamasari et al., 2020). Selain itu, beban kerja dapat menunjukkan seberapa berat suatu pekerjaan bagi karyawan. Beban kerja mental lebih penting dibandingkan kemampuan fisik karena dapat menyebabkan seseorang menjadi tidak nyaman, lamban, tidak produktif, stres, dan mudah terserang penyakit. (Akbar, Santoso & Hamidah, 2019). Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, dan Ali Zaenal Abidin, 2022), ada korelasi yang positif dan signifikan antara komponen beban kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian bersama menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 35,943 dengan tingkat signifikan 0,000 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Indonesia Trans Network dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja dan beban kerja. Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua faktor ini memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Sementara itu, nilai F_{tabel} sebesar 3,17 diperoleh dengan menggunakan rumus $df1 = k - 1$ ($df1 = 3 - 1 = 2$) dengan derajat pembilang sebesar 2, dan $df2 = n - k$ ($df2 = 55 - 3 = 52$) dengan derajat penyebut sebesar 52. Hasil uji F sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersamaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu ($0,000 < 0,05$).

Terlepas dari kenyataan bahwa tempat kerja tidak selalu mengganggu operasi bisnis, namun hal tersebut mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dikelola. Tempat kerja yang berkualitas tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi tempat kerja yang tidak baik dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman dapat membantu bisnis mencapai tujuan mereka (Dendeng et al., 2020). Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), hasil dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun beban kerja adalah tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, beban kerja juga harus ditangani dengan baik. Karena pembagian pekerjaan yang terorganisir dengan baik dan keterampilan yang sesuai, karyawan dapat menyelesaikan tugas tertentu dalam waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, peran pemimpin bisnis sangat penting dalam menetapkan kebijakan dan prosedur suatu organisasi agar sesuai dengan kemampuan dan kinerja semua karyawan. Ini karena mempengaruhi rutinitas kerja setiap pekerja (Dendeng, Adolfini & Uh, 2020). Ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting, terutama dalam hal kinerja karyawan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang diharapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat memengaruhi produktivitas perusahaan (Malau & Kasmir, 2021). Setiap bisnis diharuskan untuk mencapai tujuan kinerjanya yang lebih baik, menurut (Sitopu, Sitinjak, dan Marpaung, 2021). Akibatnya, industri usaha harus memahami pentingnya sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berikut ini adalah hasil dari diskusi dan pengolahan data penelitian:

1. Tempat kerja atau lingkungan kerja karyawan PT Indonesia Trans Network berdampak positif dan signifikan pada kinerja mereka. Dengan kata lain, lingkungan kerja ini memberikan fasilitas kerja yang lengkap serta hubungan antara karyawan dan pimpinan, dan menjadikan karyawan bekerja secara efektif sehingga berhasil mencapai tujuan perusahaan.
2. Beban kerja yang seimbang menghasilkan dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan PT Indonesia Trans Network, karena karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan dan memiliki waktu istirahat yang cukup untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.
3. Secara bersamaan, lingkungan kerja dan beban kerja PT Indonesia Trans Network berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini tidak membahas faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Afriani, A., Suprayitno, D., & Misbah, N. (2023). PENGARUH MEDIA ONLINE REVIEWS TERHADAP KEPUTUSAN MENONTON FILM. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, 7(1).

- Andzani, D., & Irwansyah. (2023). DINAMIKA KOMUNIKASI DIGITAL: TREN, TANTANGAN, DAN PROSPEK MASA DEPAN. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11).
- Anjani, Y., Wicaksana, M., & Kuswanti, A. (2023). PENGGUNAAN APLIKASI STREAMING NETFLIX PADA GENERASI Z. *IKON Jurnal Ilmu Komunikasi* 2022, 28(2).
- Edwin, J., & Irwansyah. (2021). MOTIVASI MILENIAL MENONTON LAYANAN STREAMING. *Jurnal Komunikasi Global*, 10(1).
- Ernawati, & Nugraheni, Y. (2020). PEMBATASAN KONTEN DIGITAL PADA MEDIA NETFLIX OLEH KOMISI PENYIARAN INDONESIA. *PERSPEKTIF*, 25(1).
- NarasiTV. (2023). *Vidio Rebut Kembali Posisi Sebagai Aplikasi Streaming dengan Subscriber Terbanyak di Indonesia, Kalahkan Netflix*. 27 Desember. <https://narasi.tv/read/advertorial/narasi-daily/vidio-rebut-kembali-posisi-sebagai-aplikasi-streaming-dengan-subscriber-terbanyak-di-indonesia-kalahkan-netflix>
- Pramesti, W. (2023). MEDIA STREAMING DIGITAL, ALTERNATIFE RUANG TAYANG FILM. *IKONIK: Jurnal Seni Dan Desain*, 5(1).
- Setiadi, D. (2024). ETIKA DAN DAMPAK KOMODIFIKASI KOMUNIKASI DALAM INDUSTRI MEDIA MASSA. *JURNAL ILMIAH KAJIAN KOMUNIKASI*, 3(2).
- Teruri, S., Rangkuti, H., Satria, R., & Lusa, S. (2022). Strategi Transformasi Digital LPP TVRI. *ETNIK: Jurnal Ekonomi – Teknik*, 1(4).
- Umar, S., Lutfi MZ, A. A., Hasbi, M. N., Sovia, K., & Nofirda, F. (2023). Dampak Platform Streaming Digital pada Bisnis Bioskop: Studi Kasus pada Bisnis Bioskop. *Jurnal Pendidikan Tambussai*, 7(3).
- Wijaya, E., Rahmanto, A., & Muhammad, A. (2022). PREFERENSI MEDIA PARA MILLENNIAL TERHADAP TELEVISI KONVENSIONAL (FREE TO AIR) DAN LAYANAN VIDEO BERLANGGANAN (OVER THE TOP). *ANDHARUPA: Jurnal Desain Komunikasi Visual & Multimedia*, 8(4).
- Yosuadi, D. (2021). Problematika Prinsip Net Neutrality Berkenaan Layanan Jasa Netflix Pada Regulasi Nasional Indonesia. *Morality: Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1).