

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Karya Gemilang Medan

Muhammad Bagus Alvi Saahri¹, Nur M Ridha Tarigan², Ilham Sonata³

¹²³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara**

Corresponding Author: Muhammad Bagus Alvi Saahri, e-mail: mbagussyahri@gmail.com

Published: April, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Karya Gemilang Medan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut. Secara parsial, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kedua variabel tersebut juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat serta penciptaan lingkungan kerja yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keywords: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya dinamika dan kompleksitas persaingan bisnis, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Salah satu sumber daya strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama bagi perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Budiasa, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas (Aditya et al., 2020). Tinggi rendahnya kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berasal dari lingkungan kerja serta beban kerja yang diterima. Dalam konteks organisasi modern, perusahaan tidak hanya dituntut untuk merekrut pegawai yang kompeten, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Widiana & Heryanda, 2023).

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan fisik maupun mental yang dimiliki. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kelelahan kerja, stres, serta penurunan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih

optimal. Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Lebih lanjut, beban kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik dan mental, tetapi juga mencakup dimensi sosial dalam lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Suma'mur yang dikutip dalam Rusmiati et al. (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja mencerminkan tekanan yang bersifat multidimensional, termasuk tekanan sosial yang timbul dari interaksi kerja, tuntutan organisasi, serta ekspektasi dari atasan maupun rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kelelahan fisik, tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis pegawai yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sondakh et al., 2023). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, sirkulasi udara, serta fasilitas kerja yang tersedia. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, kepemimpinan, serta budaya kerja yang berkembang dalam organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, konflik, serta menurunkan semangat kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mathew (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik, seperti ventilasi yang memadai, tingkat kebisingan yang terkendali, serta fasilitas kerja yang lengkap, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang harmonis dan komunikatif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong peningkatan kinerja pegawai (Putra & Dewi, 2023).

Dalam praktiknya, perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara bersamaan. Beban kerja yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang memadai dapat memperburuk kondisi kerja pegawai, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik namun tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang tepat juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara kedua faktor tersebut agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hatidah, 2022).

CV. Karya Gemilang Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa juga dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja. Pengelolaan beban kerja yang tepat serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Karya Gemilang Medan. Kajian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sekaligus menjadi dasar dalam merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara terukur menggunakan data numerik. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai kondisi aktual di CV. Karya Gemilang Medan serta memungkinkan dilakukan pengujian hubungan antarvariabel secara statistik. Melalui desain ini, peneliti dapat mengidentifikasi sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Karya Gemilang Medan yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat terhadap kondisi populasi secara keseluruhan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan untuk mengukur variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk memastikan setiap item mampu mengukur konstruk yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Instrumen yang telah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya digunakan sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, secara individu terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji validitas digunakan untuk memastikan setiap butir kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut sebagai dasar penentuan kelayakan instrumen.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0.641	0.361	Valid
2	0.507	0.361	Valid
3	0.636	0.361	Valid
4	0.526	0.361	Valid
5	0.535	0.361	Valid
6	0.523	0.361	Valid
7	0.737	0.361	Valid
8	0.641	0.361	Valid

Dari tabel 1 diatas terlihat korelasi semua item untuk beban kerja (X_1) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.361 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan beban kerja (X_1) adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0.641	0.361	Valid

2	0.507	0.361	Valid
3	0.636	0.361	Valid
4	0.526	0.361	Valid
5	0.535	0.361	Valid
6	0.523	0.361	Valid
7	0.737	0.361	Valid
8	0.641	0.361	Valid

Dari tabel 2 diatas terlihat korelasi semua item untuk lingkungan kerja (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.361 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan lingkungan kerja (X_2) adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	0.641	0.361	Valid
2	0.507	0.361	Valid
3	0.636	0.361	Valid
4	0.526	0.361	Valid
5	0.535	0.361	Valid
6	0.523	0.361	Valid
7	0.737	0.361	Valid
8	0.641	0.361	Valid

Dari tabel 3 diatas terlihat korelasi semua item untuk kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.361 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi internal instrumen. Penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha berada di atas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas untuk variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.732	8

Dari tabel 4 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel beban kerja sebesar $0.732 > 0.06$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.728	8

Dari tabel 5 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja sebesar $0.728 > 0.06$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.701	8

Dari tabel 6 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel kinerja pegawai sebesar $0.701 > 0.06$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut hasil analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	36.553	1.073		0.001
	Beban Kerja	0.459	0.136	0.539	0.002
	Lingkungan Kerja	0.408	0.111	0.571	0.001

$$Y = 36.553 + 0.459 X_1 + 0.408 X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

- Konstanta (*Intervept*) sebesar 36.553 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 36.553.
- Beban kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.459 dengan nilai signifikansi 0.002 (< 0.05), yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan beban kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai..
- Lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.408 dengan nilai signifikansi 0.001 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, dimana nilai ttabel yang digunakan berada pada derajat kebebasan (df) = $n - k = 30 - 3 = 27$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, yaitu 2.052.

Tabel 8. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	36.553	1.073		34.066	0.001
	Beban Kerja	0.459	0.136	0.539	3.387	0.002
	Lingkungan Kerja	0.480	0.111	0.571	3.680	0.001

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dengan nilai t tabel sebesar 2,052, diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,387 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,680 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang berarti lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Karya Gemilang Medan.

2. Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf signifikansi 0.05% dan derajat kebebasan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.34.

Tabel 9. Uji f Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	83.322	2	41.661	9.415	.001 ^b
	<i>Residual</i>	119.478	27	4.425		
	<i>Total</i>	202.800	29			

Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9,415 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,34, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada CV. Karya Gemilang Medan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja dalam penelitian ini terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola secara efektif. Beban kerja yang diberikan secara proporsional dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi stimulus yang mendorong peningkatan kinerja apabila disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bunyamin (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian oleh Pratama & Suwondo (2022) juga menemukan bahwa beban kerja yang terstruktur dan terkelola dengan baik mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena memberikan tantangan kerja yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dalam penelitian ini menunjukkan peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, maupun suasana kerja, mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan fisik, tetapi juga berkontribusi terhadap stabilitas emosional dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Temuan ini didukung oleh penelitian Ahmad et al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati et al. (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang jelas dengan kondisi kerja yang nyaman mampu menciptakan keseimbangan yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus memperhatikan berbagai faktor yang saling berkaitan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra & Lestari (2022) yang menyatakan bahwa kombinasi antara beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Hidayat et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Karya Gemilang Medan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, turut memberikan kenyamanan dan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Manajemen diharapkan mampu mengelola beban kerja secara tepat sesuai dengan kapasitas pegawai serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai secara berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N. E., Dengo, S., & Palar, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–9.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Budiasa, I. M. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Era Persaingan Global. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(2), 112–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jmsdmi.v5i2.4567>
- Bunjamin, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri Jasa. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 98–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.33476/jmo.v6i2.3456>
- Hatidah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Hidayat, M., Oktaviani, R., & Nugroho, F. (2024). Pengaruh Pengelolaan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 45–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/jmm.v12i1.2024.1123>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Mathew, P. J. (2022). The Impact of Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Workplace Studies*, 7(3), 201–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.5430/ijws.v7n3.7890>
- Pratama, R. A., & Suwondo, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 155–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2022.38901>
- Putra, A. P., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 67–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jimb.v11n1.2023.67-80>
- Rahmawati, S., Kurniawan, A., & Handayani, D. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 23–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.26460/jmsdm.v8i1.2021.23-37>
- Rusmiati, Hidayat, T., & Lestari, D. (2021). Analisis Beban Kerja Multidimensional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.24853/jk3.9.1.45-58>
- Saputra, D., & Lestari, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 134–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.37600/jebi.v11i2.5678>
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.
- Widiana, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–138.