

## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tirta Kencana Kota Samarinda

Andra<sup>1</sup>, Hudyah Astuti Sudirman<sup>2</sup>, Asmadhini Handayani Rahmah<sup>3</sup>

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 05 Juni 2025

Revised: 20 Juni 2025

Accepted: 30 Juni 2025

#### Keywords:

Beban Kerja,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

Tingkat kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh kondisi beban kerja dan lingkungan kerja di dalam organisasi. Di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, isu terkait beban kerja yang tidak seimbang dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi perhatian dalam upaya peningkatan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan Pengumpulan data, instrument pengukuran sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden yang merupakan karyawan aktif di Perumdam Tirta Kencana. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

The level of optimal employee performance is greatly influenced by workload conditions and the work environment within an organization. At Perumdam Tirta Kencana in Samarinda City, issues related to unbalanced workloads and an unsupportive work environment have become major concerns in efforts to improve productivity. This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance at Perumdam Tirta Kencana Samarinda. The research employed a quantitative method with a data collection approach and measurement instruments for sampling. The sample consisted of 86 respondents who are active employees of Perumdam Tirta Kencana. Data were collected through questionnaires distributed directly to the respondents and analyzed using statistical software. The results of the study indicate that: (1) Workload has a significant effect on employee performance, (2) The work environment also has a significant effect on employee performance, and (3) Workload and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees at Perumdam Tirta Kencana Samarinda. Therefore, the company is advised to manage workload proportionally and create a conducive work environment in order to improve employee performance optimally.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



### Corresponding Author:

**Andra**

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,

Jl. Juanda, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Email: [2111102431429@umkt.ac.id](mailto:2111102431429@umkt.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kenyamanan dan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang mendukung, yang akan meningkatkan hasil kerja (Nurwati, 2021). Elemen-elemen berikut dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik Tirta Kencana dapat berdampak pada kinerja: Fasilitas Tempat Kerja: Memiliki ruang kerja, peralatan, dan teknologi yang memadai dapat membantu karyawan bekerja lebih baik (Aprianti & Putri, 2024). Ketidaknyamanan Fasilitas Hubungan dengan Karyawan: Antusiasme tempat kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana yang mendorong kerja sama tim, interaksi dan komunikasi yang produktif, dan hubungan yang positif di antara rekan kerja. Kebijakan Organisasi: Karyawan akan merasa dihargai jika ada kebijakan yang adil, peluang untuk pertumbuhan profesional, dan penghargaan (Margono, 2020). Ini akan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Kinerja ialah hasil kinerja dan kuantitatif pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja optimal memberikan dampak positif bagi perusahaan yakni berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada. Pengukuran produktivitas karyawan melalui kinerja karyawan (Pariakan et al., 2023). Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan atau karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi (Silaen et al., 2021). Penilaian kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan (Putri et al., 2025).

Kualitas merupakan mutu keluaran yang dihasilkan melalui suatu prosedur tertentu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja saat ini. Mutu kuantitas ialah mengukur kinerja didasarkan atas mengamati mutu yang diwujudkan oleh seseorang. Waktu, ialah bentuk aktivitas kategoris yang mempunyai batasan lamanya penanganan aktivitas tersebut. Kecurangan atau kealpaan mengenai batas waktu mampu menunjukkan bahwa layanan tak sesuai, begitu pula sebaliknya. Ketelitian waktu berarti suatu kesimpulan pembuatan mampu memperoleh dalam batas waktu tertentu. Derajat akurasi merefleksikan batas maksimal deviasi antara hasil pengukuran dan waktu aktual, yang umumnya diekspresikan dalam satuan persentase (Ummah, 2019). Sementara itu, tingkat kepercayaan menggambarkan sejauh mana seorang pengukur meyakini bahwa hasil yang diperoleh telah memenuhi standar akurasi yang ditetapkan, dan hal ini juga lazim dinyatakan dalam bentuk persentase. Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi semuanya secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Menurut penelitian tersebut, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda, badan usaha milik pemerintah daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, menjadi subjek penelitian ini. Pemerintah Hindia Belanda mulai membangun sistem pengolahan air minum dan intake tunggal berkapasitas 10 l/detik pada tahun 1932. Kemudian pada tahun 1974 dibentuklah sebuah Perusahaan Daerah berdasarkan peraturan Daerah Kota madya Samarinda No. 13 Tahun 1974 tanggal 13 April 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Kotamadya Tingkat II Samarinda. Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengamanatkan bahwa setiap BUMD berubah bentuk hukumnya menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) atau Perusahaan Perseroan Daerah (Persero). Selain itu, PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda telah melakukan reorganisasi menjadi Perusahaan Daerah Umum (PERUMDA) Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 10 Tahun 2019 tanggal 23 Desember 2019. Sebagai peninggalan Belanda, pada tahun 1932 dibangun intake berkapasitas 10 l/dtk di Jl. Tirta Kencana (pendahulu Unit IPA Tirta Kencana yang sekarang). Pada tahun 1975 sampai dengan tahun 1985, Cipta Karya melakukan pemugaran Intake Teluk Lerong, membangun instalasi pengolahan berkapasitas 50 l/dtk, dan memugar IPA peninggalan Belanda menjadi berkapasitas 20 l/dtk. Hingga saat ini Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda telah memiliki 18 (delapan belas) unit SPAM dengan kapasitas produksi gabungan sebesar 3.735 l/dtk, pembangunan dan pengembangan terus dilakukan.

Di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, masih ditemukan fenomena beban kerja yang tidak merata di antara karyawan, di mana beberapa pegawai mengeluhkan volume pekerjaan yang tinggi tanpa disertai penyesuaian jumlah tenaga kerja yang memadai. Hal ini berdampak pada meningkatnya tingkat stres dan kelelahan yang dirasakan oleh karyawan, serta menurunnya produktivitas dan kualitas layanan kepada pelanggan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga menjadi perhatian, terutama dalam aspek kenyamanan fisik seperti ventilasi ruangan, kebersihan area kerja, dan ketersediaan fasilitas pendukung yang belum optimal. Faktor-faktor ini secara keseluruhan mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan

karyawan sehingga berdampak langsung terhadap kinerja individu maupun pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, beban kerja merupakan salah satu elemen yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Beban kerja yang diberikan harus mempertimbangkan kapasitas individu, kompetensi, serta waktu penyelesaian pekerjaan. Jika beban kerja melebihi kemampuan fisik dan psikologis karyawan, maka akan menimbulkan tekanan yang berdampak pada kelelahan, stres, hingga penurunan motivasi dan performa kerja. Sebaliknya, ketika beban kerja dirancang secara proporsional dan terencana, karyawan cenderung lebih fokus, efisien, dan produktif.

Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan emosional, dan kejenuhan, yang pada akhirnya memengaruhi efektivitas kerja. Dalam praktik organisasi, beban kerja yang tidak seimbang sering kali menjadi penyebab utama menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya turnover, serta rendahnya komitmen organisasi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengaruh beban kerja menjadi penting dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Sebagai implikasi teoritis dan praktis dari uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan Tirta Kencana Kota Samarinda.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan. Aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta sarana dan prasarana kerja, akan memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerjanya. Sementara itu, aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi berkontribusi besar dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Kenyamanan lingkungan kerja mampu menciptakan suasana psikologis yang positif, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Sedarmayanti (2018) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan harmonis mendorong terciptanya interaksi sosial yang baik dan meminimalkan konflik. Dalam jangka panjang, hal ini akan meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut: **Hipotesis 2 ( $H_2$ ):** Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tirta Kencana Kota Samarinda.

### Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Setelah membahas pengaruh masing-masing variabel secara parsial, perlu ditinjau pula pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, beban kerja yang berat masih dapat ditoleransi apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memperburuk dampak dari beban kerja

yang tinggi. Dengan kata lain, kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, kombinasi antara beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan. Pendekatan simultan ini memungkinkan organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai determinan kinerja.

Maka, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: **Hipotesis 3 (H<sub>3</sub>):** Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Tirta Kencana Kota Samarinda.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda yang berlokasi di Jl. Tirta Kencana No. 1, Bugis, Kecamatan Samarinda Ulu, Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Perumdam Tirta Kencana yang berjumlah 602 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh dan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *Google Form* sebagai data primer dan didukung oleh data sekunder berupa dokumen instansi, jurnal, dan literatur ilmiah lainnya (Suprianto, 2023). Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Variabel beban kerja mencakup beban waktu, beban mental, dan beban fisik. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan-bawahan, ketersediaan fasilitas, dan kenyamanan ruang, sedangkan variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator ketepatan waktu, kuantitas, kualitas, efektivitas biaya, kebutuhan pimpinan, dan hubungan dengan rekan kerja. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 23.0 dengan serangkaian uji mencakup validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia dan jenis kelamin. Hal ini penting untuk memahami latar belakang demografis responden yang dapat memengaruhi hasil analisis dalam penelitian.

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**

No Kategori	Sub-Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1 Usia	20–30 tahun	12	14,0%
	31–40 tahun	38	44,2%
	41–50 tahun	21	24,4%
	51–60 tahun	15	17,4%
2 Jenis Kelamin	Laki-laki	61	70,9%
	Perempuan	25	29,1%
<b>Total Responden</b>		<b>86</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 44,2% dari total responden. Sementara itu, kelompok usia dengan jumlah responden paling sedikit adalah usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (14,0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang matang secara pengalaman kerja.

Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yakni sebanyak 61 orang atau 70,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang atau 29,1%. Komposisi ini mengindikasikan bahwa peran laki-laki dalam populasi penelitian ini lebih dominan dibandingkan perempuan.

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan menguji sejauh mana kuisisioner mengukur apa yang hendak diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuisisioner valid atau tidak valid atau untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Validitas dinilai menggunakan menggunakan metode *bivariate pearson*. Kriteria kuisisioner dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dengan persamaan  $df = n - 2$  ( $df = 86 - 2 = 84$ ). Berdasarkan rumus tersebut maka ditemukan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2120. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Sig.	Ket.
<b>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X <sub>1.1</sub>	0,713	0,2120	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,852	0,2120	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,774	0,2120	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,704	0,2120	0,000	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2.1</sub>	0,862	0,2120	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,864	0,2120	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,796	0,2120	0,000	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	Y <sub>1.1</sub>	0,900	0,2120	0,000	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,850	0,2120	0,000	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,829	0,2120	0,000	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,758	0,2120	0,000	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,870	0,2120	0,000	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2025

Uji validitas setiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji setiap poin pertanyaan. Pada tabel di atas menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, kuisisioner pada tiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner tersebut konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Hasil dari uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas dilakukan pada setiap variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<b>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0,755	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,792	Reliabel
<b>Kinerja (Y)</b>	0,894	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas pada pernyataan dan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 pada setiap variabel penelitian. Artinya, seluruh pernyataan dalam kuisioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independen dengan data variabel dependen pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp sig* lebih besar dari nilai *alpha* yaitu sebesar 0,05 (5%). Jika dalam uji diperoleh nilai signifikansi pada nilai *Exact Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal. Penelitian yang baik adalah penelitian yang memenuhi standar yang diukur menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.59481221
Most Differences	Extreme	Absolute	.125
		Positive	.125
		Negative	-.097
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 <sup>c</sup>
<b>Exact Sig. (2-tailed)</b>			<b>.125</b>
Point Probability			.000

Tabel di atas menggunakan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji memperoleh nilai *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,125 > 0,05. Artinya, dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tol (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*) dengan interpretasi jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Model penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki data yang tidak memiliki gejala multikolinearitas di dalamnya. Data penelitian yang terdapat gejala multikolinieritas tidak dapat memenuhi uji asumsi klasik. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<b>Beban Kerja</b>	<b>.962</b>	<b>1.040</b>
	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>.962</b>	<b>1.040</b>

Pada tabel di atas menunjukkan perhitungan analisis nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain dalam model regresi. Uji Heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan uji *gledjser* dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah penelitian yang memiliki data yang tidak memiliki gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	.175	1.426		
<b>Beban Kerja</b>	.007	.066	.011	.102	<b>.919</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	.087	.069	.141	1.268	<b>.208</b>

Pada tabel di atas menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

### Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Analisis regresi linear berganda dilakukan setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi. Hasil uji ini menunjukkan angka yang akan bertambah dengan asumsi jika variabel independen bertambah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi penambahan jumlah terhadap variabel dependen sebesar jumlah yang ditunjukkan pada tabel yang diperoleh dari hasil uji. Hasil persamaan regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel di berikut:

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10.208	2.041	5.002	.000
Beban Kerja	.746	.095	7.861	.000
Lingkungan Kerja	.206	.098	2.091	.040

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, angka yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda adalah nilai *Beta* (B) pada *unstandardized coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10,208 + 0,746X_1 + 0,206X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 10,208 sehingga dapat diartikan apabila nilai variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) konstan atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 10,208.
2. Koefisien variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,746. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Artinya, jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda akan meningkat sebesar 0,746 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai konstanta kinerja yang awalnya 10,208 akan meningkat sebesar 0,746 sehingga nilainya menjadi 10,954 akibat peningkatan pada variabel beban kerja.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,206. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda akan meningkat sebesar 0,206 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai konstanta

kinerja yang awalnya 10,208 akan meningkat sebesar 0,206 sehingga nilainya menjadi 10,414 akibat peningkatan pada variabel lingkungan kerja.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukakan untuk menganalisis apakah hipotesis yang dibuat sesuai atau tidak. Tujuannya adalah agar hipotesis yang diuji dapat diputuskan apakah ditolak atau diterima. Uji hipotesis dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan uji F serta koefisien determinasi

#### Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengkaji apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	10.208	2.041	5.002	.000
<b>Beban Kerja</b>	.746	.095	<b>7.861</b>	<b>.000</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	.206	.098	<b>2.091</b>	<b>.040</b>

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, perhitungan nilai  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan persamaan  $df = n - k - 1$  atau  $86 - 2 - 1 = 83$ . Sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 1,98896. Maka dapat diketahui dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,861. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98896. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,861 > 1,98896$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Artinya, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,091. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98896. Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,091 > 1,98896$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda.

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  harus lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Hasil uji F disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196.518	2	98.259	37.7	.000 <sup>b</sup>
Residual	216.191	83	2.605	24	
Total	412.709	85			

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan cara mengamati nilai pada df sehingga diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11. Jadi, hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $37,724 > 3,11$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya,  $H_3$  diterima. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Koefisien determinasi menginterpretasikan semakin dekat nilai ( $R^2$ ) ke angka 1, maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.464	1.614

Tabel di atas pada kolom R Square menunjukkan angka 0,476. Jika dimasukkan ke dalam rumus koefisien determinasi menunjukkan angka 47,6. Artinya, persentase sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 47,6% dalam mempengaruhi keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji t parsial variabel beban kerja terhadap kinerja mendukung hasil penelitian ini. Dengan nilai beta positif sebesar 0,746 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit beban kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,746. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda.

Kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Samarinda sangat dipengaruhi oleh beban kerja karena beban kerja yang tepat dapat mendorong pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih bertanggung jawab dan produktif. Pembagian beban kerja yang adil dengan memperhatikan keterampilan dan bakat masing-masing pekerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas (Muhammad & Avriyanti, 2025). Karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda yang memberikan pelayanan publik diharapkan dapat bertindak secara profesional dan cepat tanggap dalam rangka memenuhi tuntutan masyarakat. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan cenderung lebih termotivasi, memiliki target yang jelas, dan terdorong untuk mencapai hasil kerja optimal (Salliyuana et al., 2024). Hal ini menjadikan beban kerja sebagai faktor yang mendorong peningkatan kinerja, bukan sebagai hambatan, sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja (Berkam & Rahmi, 2024). Artinya, produktivitas dan efektivitas pekerja dapat ditingkatkan melalui beban kerja yang dikelola dengan baik.

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan uji t (parsial) membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai beta positif sebesar 0,206 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, hasil pengujian menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja pembelian sebesar 0,206. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Kenyamanan, fokus, dan kegembiraan karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun nonfisik, yang berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda. Lingkungan kerja yang mendukung sangat dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti keamanan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan

interaksi positif antar rekan kerja. Bagi Perumdam Tirta Kencana yang bergerak di sektor publik, tempat kerja yang nyaman akan memotivasi staf untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada klien. Selain itu, suasana kerja yang mendukung dapat membantu karyawan menjaga produktivitas dan kualitas kerja yang konstan dengan menurunkan tingkat stres dan kelelahan. Oleh karena itu kinerja karyawan berkorelasi positif dengan keadaan tempat kerja.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan sebelumnya bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kenyamanan dan kegembiraan karyawan dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang positif, yang akan meningkatkan kinerja (Rezita et al., 2014).

### **Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembelian Artinya, variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda.

Uji F (simultan) terhadap pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda digunakan untuk membuktikan temuan ini. Berdasarkan hasil pengujian,  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil Uji Determinasi, sebesar 47,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja. Temuan ini mendukung pendapat bahwa kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Samarinda dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan lingkungan kerja.

Karena perannya yang saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak simultan yang substansial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta

Kencana Samarinda. Sementara suasana kerja yang mendukung memberikan kenyamanan dan keyakinan dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang tepat mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif tanpa merasa terbebani secara fisik maupun psikologis. Ketika beban kerja diberikan secara proporsional dan dilaksanakan dalam lingkungan yang bersih, aman, dan harmonis, maka karyawan cenderung lebih termotivasi, fokus, dan konsisten dalam mencapai target kerja. Dalam organisasi pelayanan publik Perumdam Tirta Kencana, sinergi antara beban kerja yang terukur dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengaruh simultan keduanya mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja (Ahmad et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan menggabungkan beban kerja yang sesuai dengan lingkungan kerja yang mendukung.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya terbatas pada Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan budaya kerja dan skala organisasi yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yakni beban kerja dan lingkungan kerja, sementara variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja

belum dikaji. Ketiga, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam jangka waktu tertentu berpotensi menimbulkan bias persepsi subjektif dari responden, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan dinamika kinerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Perumdam Tirta Kencana diharapkan dapat menjadikannya sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menyeimbangkan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami pentingnya manajemen beban kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan objek penelitian pada sektor atau organisasi lain serta menambahkan variabel-variabel lain yang relevan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aprianti, D., & Putri, W. (2024). Menata Ruang dan Teknologi: Memahami Peran Sarana dan Prasarana Kantor dalam Mendukung Efektivitas Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 13. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2600>
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Muhammad, & Avriyanti, S. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LATANSA SYAKAFY DI KABUPATEN TABALONG. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 367–377.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Pariakan, M. A., Manafe, H. A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). smohamedrafi19,+781-790+Melki+Ayub+Pariakan1,+Henny+A.+Manafe2,+Simon+Sia+Niha3,+Anggraeny+Paridy4. 4(4), 781–790.
- Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian Kinerja Dan Metode Penilaian Kinerja. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 149–153. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/367/262>
- Rezita, R., Pendidikan, P., & Perkantoran, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya*, 2(2), 1–15.
- Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Suprianto, B. (2023). Literature Review: Penerapan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 8(2), 123–128. <https://doi.org/10.36982/jpg.v8i2.3015>
- Ummah, M. S. (2019). ANALISIS PENGUKURAN KERJA DALAM MENENTUKAN WAKTU STANDAR DENGAN METODE STUDI WAKTU GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA SHUTTLECOCK PT. GARUDA BUDIONO PUTRA. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.

