



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PO. CAHAYA INDAH WOOD LUBUK NGIN BARU

Jira Hasanah¹, Surajiyo², Yulpa Rabeta³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail:

¹jirahlinggau@gmail.com ²surajiyosurat@gmail.com,
³yulparabeta@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PO. Cahaya Indah Wood Lubuk Ngin Baru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS3. 1. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.732 % yang ditunjukkan dengan nilai f- statistik 3.825 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984 nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai $P\text{-value} (0.000) < \alpha = 5$. 2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hal ini disebabkan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan bahkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa menunjukkan nilai signifikan dan berpengaruh menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.961 % yang ditunjukkan dengan nilai f- statistik 50.182 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984 nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai $P\text{-value} (0.000) < \alpha = 5$. 3. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sampel 0.245 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukan dengan nilai t – statistic 1.269 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel 1.984 dengan nilai (M) 0.251, nilai standard deviation 0.193, Nilai *P-Value* sebesar 0.205.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and workload on employee performance in PO. The beautiful light of wood is new. The type of research used is quantitative research. The number of population and sample is 35 employees. Data collection techniques are carried out by interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis tool used in this study uses the Smart PLS3 application. 1. The



results of this study found that workload affects employee performance. This is due to the results of hypothesis testing which showed that the Workload with Employee Performance showed an estimated original sample path coefficient value of 0.732 % which was shown by a f-statistic value of 3,825 which was greater than the f-table value of 1,984 and a P-Value of 0.000. P-value (0.000) < $\alpha = 5$. 2. This study found that the Work Environment and Workload have a positive effect on Employee Performance This is due to the Work Environment and Workload with Employee Performance, even the results of hypothesis testing that show the results show that it shows a significant value and has an effect on showing the value of the original sample path coefficient estimated at 0.961 % which is shown by a statistical f-value of 50.182 where it is greater than the f-table value of 1,984 and the P-Value of 0.000. P-value (0.000) < $\alpha = 5$. 3. This study found that the Work Environment does not have a positive effect on employee performance. This is due to the results of hypothesis testing which shows that the Work Environment with Employee Performance shows a coefficient value of the original sample sample of 0.245 with a significant below 5% which is shown by a t-statistic value of 1.269 which is smaller than the t-table value of 1.984 with a value of (M) 0.251, standard deviation value of 0.193, P-Value of 0.205.

Keywords—Work Environment; Workload; Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang memimpin organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang perlu dilatih dan dikembangkan. SDM juga merupakan bagian penting dari perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus meningkatkan kinerja mereka. (Santoso & Rijanti, 2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian lingkungan Internal perusahaan yang harus diperhatikan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik sangat mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan. Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi dan semangatnya menurun, yang pada gilirannya menyebabkan produktivitas yang rendah dan lebih banyak beban kerja yang menghambat semua tugas. (Umbroh et al., 2022) Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa membuat

karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress dan akan membuat menurunnya produktivitas kerja. Karena seluruh sarana prasarana pekerjaan yang ada disekitar karyawan yang sedang pekerjaan bisa mempengaruhi pekerjaannya sendiri. (Gultom et al., 2021)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Bagi karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi, beban kerja merupakan salah satu penyebab stress yang paling banyak dibicarakan dan paling sering digunakan sebagai alasan, karyawan dapat merasakan tidak nyaman dan tidak betah bekerja karena beban kerja yang berat. (Santoso & Rijanti, 2022). Seorang karyawan yang rajin tidak peduli seberapa berat atau tekanan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya, Intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang



berlebihan dan terjadi overstres. (Sri Mulyeni & Anita Tri Aningsih, 2023).

Jika keterbatasan ada pada seseorang dianggap sebagai penghalang untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan, itu menunjukkan bahwa ada perbedaan antara kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang dimiliki seseorang. (Cholishoh, 2021)

Kinerja yang bagus salah satu harapan dari setiap perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Lingkungan perusahaan itu sendiri adalah komponen yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, akomodatif dan menyenangkan ditempat kerja adalah salah satu kerja meningkatkan kinerja karyawan. . Ini berfungsi sebagai acuan saat mengevaluasi kinerja untuk melihat apakah rencana perbaikan dan pengembangan telah dicapai. (Lubis et al., 2018)

Sebaliknya lingkungan yang buruk dapat menghalangi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. (Sri Mulyeni & Anita Tri Aningsih, 2023)

Ketika perusahaan menetapkan tujuan dan target untuk pengukurannya, kinerja seseorang atau kelompok karyawan dapat diketahui dan diukur jika tidak kinerja karyawan atau individu tidak dapat diketahui. Terjadinya peningkatan efisien, efektivitas dan kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi disebut kinerja yang paling tinggi. (Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu, 2019).

PO. Cahaya Indah Wood merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang mengelola slats pensil. Bahan baku slats pensil yang diproduksi adalah kayu pulai (*Alstonia Spp*), Jabon (*Anthocephalus Candamba*) dan *Labu Endospermum Spp*. PO. Cahaya Indah Wood mempunyai lokasi

di Desa Lubuk Ngin Baru yang merupakan mitra dari PT Xylo Indah Pratama Muara Beliti dan di dirikan pada tanggal 18 Mei 2013. Bahan bakunya berasal dari lahan dan pekarangan masyarakat yang berada di Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan keseluruhan yang dilakukan peneliti di PO. Cahaya Indah Wood Lubuk Ngin Baru menunjukkan hasil yang kontradiktif, jadi peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PO. Cahaya Indah Wood Lubuk Ngin Baru”**

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Po. Cahaya Indah Wood Lubuk Ngin Baru berjumlah 35 karyawan.

Variabel Penelitian

- 1) Lingkungan Kerja: Variabel Independent (X_1)
- 2) Beban Kerja: Variabel Independent (X_2)
- 3) Kinerja Karyawan: Variabel Dependent (Y)

Jenis data yang digunakan dalam penlitian ini adalah data primer dan data sekunder. (Sugiyono, 2019)

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian). Sumber data primer juga langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti kuesioner, hasil wawancara dan data lainnya.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, seperti daftar karyawan, foto, dan berkas-berkas lainnya. Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian



adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. (Sugiyono, 2019)

Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Pada tahap ini peneliti mengadakan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti, yang ada kaitannya dengan pokok bahasan yang dikaji

Kuesioner merupakan Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini berkaitan dengan dengan karyawan PO Cahaya Indah Wood.

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* merupakan nilai *loading faktor* pada variabel laten dengan indikato-indikatornya. Nilai yang di harapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai,

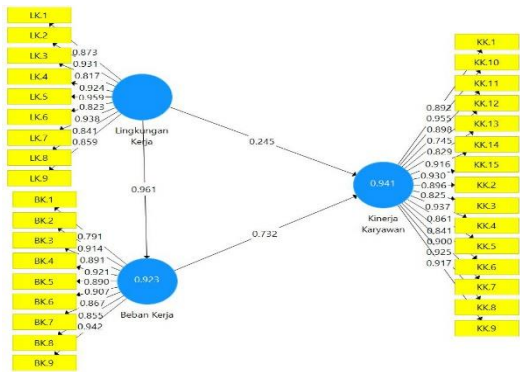
dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.

3. *Avarage Variance Extrated (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .
4. *Compisite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.6 untuk semua kontruk.

Uji Validitas Konvergen

(*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleLCI indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.



Gambar 1. Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Korelasi Antar Konstruk

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Beban Kerja	0.877		
Kinerja Karyawan	0.968	0.866	
Lingkungan Kerja	0.961	0.949	0.866

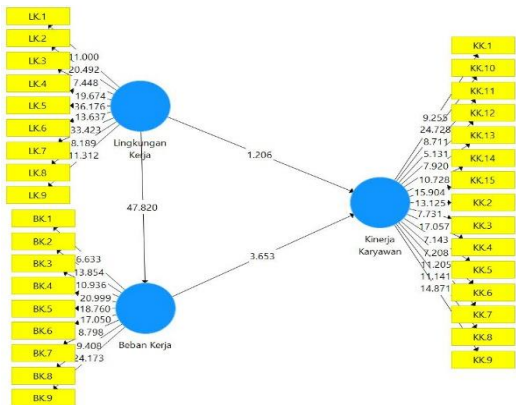
Reliabilitas

Uji Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0,6 (Ghozali & Latan, 2015)

	Composite Reliability
Beban Kerja	0.967
Kinerja Karyawan	0.981
Lingkungan Kerja	0.968

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025



Gambar 2. Output Bootstrapping

Uji Cronbach Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel:

	Cronbach's Alpha
Beban Kerja	0.966
Kinerja Karyawan	0.980
Lingkungan Kerja	0.965

Sumber: Pengolahan Data dengan SmartPLS3, 2025

menunjukkan nilai cronbach alpha untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory research dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima

Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari Nilai T-statistik dan nilai probability (P-Values), untuk mengukur hipotesis apakah diterima dan ditolak dimana memiliki nilai T Statistic > 1.96 (atau dibulatkan menjadi 2) atau memiliki P Value < 0.05 dinyatakan signifikan (Siswoyo Haryono, 2017).

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada output path coefficients. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan estimasi dari nilai outer loading indikator dari setiap variabel laten. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	P Values
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.732	0.721	0.191	3.825	0.000
Lingkungan Kerja → Beban Kerja	0.961	0.959	0.019	50.182	0.000
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.245	0.251	0.193	1.269	0.205

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0



H1 = Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan 1.269 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.205. Nilai original sampel sebesar 0.245 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang mengatakan bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

H2 = Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik Beban Kerja terhadap kinerja karyawan 3.825 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000 Nilai original sampel sebesar 0.732 yang menunjukan arah beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-statistik Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 50.182 atau dapat dilihat p-value nya bernilai 0.000 Nilai original sampel sebesar 0.961 yang menunjukan arah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PO. Cahaya Indah

Wood Lubuk Ngin Baru”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 35 responden di PO. Cahaya Indah Wood Lubuk Ngin Baru. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.732 % yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 3.825 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984 nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$
2. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 0.961 % yang ditunjukkan dengan nilai f-statistik 50.182 dimana lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 1.984 nilai *P-Value* sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5$
3. Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* sampel 0.245 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 1.269 dimana lebih kecil dari nilai t-tabel 1.984 dengan nilai (M) 0.251, nilai standard deviation 0.193, Nilai P-Value sebesar 0.205.



V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam melakukan pekerjaan.
2. Perusahaan di sarankan untuk mengganti mesin-mesin yang sudah tidak layak pakai karena dapat memperlambat atau menghambat pekerjaan karyawan.
3. Untuk penelitian selajutnya dapat menggunakan faktor lain dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan metode pengukur skala liket.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, b. & sjahril effendi pasaribu. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(1), 89–103.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Cholishoh, a. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. Indoexim internatonal)*.
- Ghozali, i., & latan, h. (2015). *Partial least squares konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0*. Universitas diponegoro semarang.
- Gultom, h. N., sitanggang, h. A., & zakirin, y. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Lubis, y., hermanto, b., & edison, e. (2018). *Manajemen dan riset sumber daya manusia*. Alfabeta bandung.
- Santoso, m. D., & rijanti, t. (2022). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Daiyaplas semarang*.
- Sri mulyeni & anita tri aningsih. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Adira semesta industry. *Journal economic excellence ibnu sina*, 1(3), 78–88.
<https://doi.org/10.59841/excellence.v1i3.295>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Umboh, i., dotulong, l. O. H., & pandowo, m. H. C. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten minahasa utara. *Jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 10(2).
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>
- Siswoyo haryono,. (2017). *Metode sem untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel pls*. Badan penerbit pt. Intermedia personalia utama.