

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAFF LOGISTIK PT. FAJAR BUANA TEKNIK RAYO BOGOR KOTA

Charles Firman Devanda¹, Atik Budi Paryanti, S.Pd, MM²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹sibueajr77@gmail.com dan ²atikbparyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi 45 karyawan staff logistik dan sampel 45 karyawan berdasarkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 54,1%; 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 29,5%; 3) Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 57,3%. Sedangkan sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai unsur penting dalam perusahaan yang dapat menunjang keberhasilan setiap perusahaan. Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Hal tersebut diperlukan manajemen untuk mengoptimalkan tujuan perusahaan yang diinginkan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka akan semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Sehingga untuk dapat mencapai keberhasilan perusahaan diperlukan SDM yang mempunyai kinerja yang baik. Adapun pekerjaan karyawan staff logistik meliputi Mendistribusikan dan menyimpan stok barang baik dari maupun ke gudang, Mendistribusikan produk sampai ke tangan konsumen

dan menentukan sistem logistik suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat berguna bagi perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurunnya kinerja diduga karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam Hamid, (2014: 42) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. Suatu karyawan di perusahaan membutuhkan suasana lingkungan kerja yang baik, sehingga para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan hasil kerja yang terbaik. Permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Fajar Buana Teknik staff logistik yaitu kondisi fasilitas dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Selain lingkungan kerja, hal yang diduga mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja adalah beban kerja. Menurut Wiranata (2014:7) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Tingginya beban kerja yang diberikan PT. Fajar Buana Teknik kepada karyawan berupa jam kerja yang berlebih sehingga terjadinya penurunan karena frekuensi datangnya pekerjaan. Karyawan dituntut agar mampu untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan terbaik agar perusahaan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Indrasari (2017:50) “kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.” Menurut Lubis et al. (2018:26) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan menurut Amstrong (dalam Larasati, 2018:229) “kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana untuk

mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan produksinya melalui proses yang sistematis dalam waktu periode satu tahun.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Farida (2019: 108) “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sidanti (2015:46) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan personal dalam berhubungan dengan pekerjaannya, atau hubungan erat lingkungan personal dengan karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik maupun non fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja. Dengan menggunakan dimensi lingkungan kerja psikis, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dengan indikator pekerjaan yang berlebihan, frustasi, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan kerja dengan atasan.

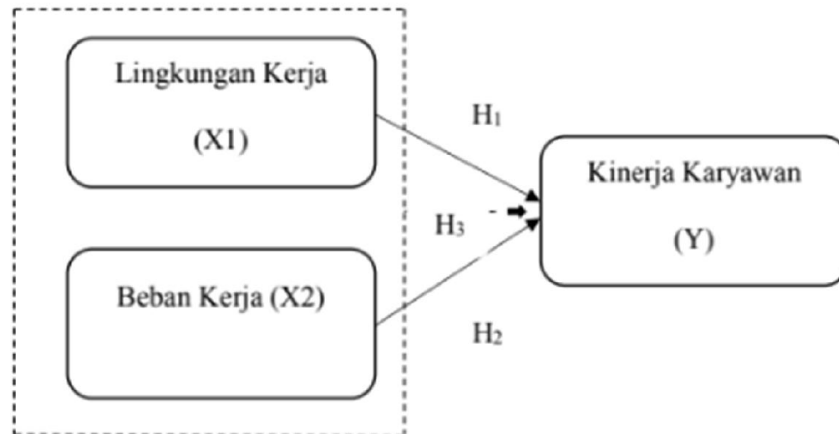
Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Kurniawati DKK (2021: 59) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan menurut Vanchapo (2020: 1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam batas waktu tertentu. Dengan dimensi beban fisik, beban waktu, beban usaha mental (mental effort load)

menggunakan indikator beban fisik fisiologi, beban fisik biometika, kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam satu waktu yang sama, frekuensi datangnya pekerjaan dan tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian konseptual dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho1 = Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Ha1 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Hipotesis 2

Ho2 = Diduga Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Ha2 = Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Hipotesis 3

Ho3 = Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Ha3 = Diduga Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel sebanyak 45 karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik. Penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,87858883
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,075
Test Statistic		,93
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Lingkungan Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	965,167	19	50,798	2,174	,035
		Linearity	735,816	1	735,816	31,497	,000
		Deviation from Linearity	229,351	18	12,742	,545	,906
	Within Groups		584,033	25	23,361		
	Total		1549,200	44			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan pengujian linearitas Kinerja (Y) atas Lingkungan Kerja (X1) diperoleh Deviation from Linearity sig. yaitu sebesar $0,906 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kinerja dan Lingkungan Kerja.

Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Beban Kerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1019,867	22	46,358	1,927	,066
		Linearity	511,370	1	511,370	21,253	,000
		Deviation from Linearity	508,496	21	24,214	1,006	,493
	Within Groups		529,333	22	24,061		
	Total		1549,200	44			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi linearitas Kinerja (Y) atas Beban kerja (X2) diperoleh Deviation from Linearity sig. yaitu sebesar $0,493 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Kinerja dan Beban Kerja.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,208	6,912		2,056	,046
	Lingkungan Kerja	,541	,111	,543	4,884	,000
	Beban Kerja	,295	,095	,345	3,100	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 14,208 + 0,541 X_1 + 0,295 X_2$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 14,208 menyatakan bahwa jika variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah 14,208.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,541 artinya jika variabel Lingkungan kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,541.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0,295 artinya jika variabel Beban Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,295.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,208	6,912		2,056	,046
	Lingkungan Kerja	,541	,111	,543	4,884	,000
	Beban Kerja	,295	,095	,345	3,100	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji t) tersebut diketahui sebagai berikut :

1. Pengujian H1 : Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Didapat hasil uji thitung sebesar $4,884 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik.
2. Pengujian H2 : Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja. Didapat hasil uji thitung sebesar $3,100 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Uji Simultan

Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	887,288	2	443,644	28,150	,000 ^b
	Residual	661,912	42	15,760		
	Total	1549,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, didapat hasil Fhitung sebesar $28,150 > F_{tabel}$ sebesar 3,32 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.552	3,96986

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,573 atau (57,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 57,3% variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan ditunjukkan dengan perolehan thitung sebesar $4,884 > t_{tabel}$ 2,048 dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 54,1%. Artinya, meningkatnya lingkungan kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan lingkungan kerja Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik sehingga kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan tabel 4.6 distribusi tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja, diketahui skor tertinggi responden variabel lingkungan kerja adalah sebesar 187 pada indikator Pekerjaan yang berlebihan dengan butir pernyataan nomor 2 yaitu "Pekerjaan berlebihan membuat saya cepat lelah", artinya karyawan setuju bahwa pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan Staff Logistik PT. Fajar Buana Teknik merasa cepat lelah sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Secara teoretis

hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Nitisemito dalam Farida (2019: 108) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Sihalohe & Siregar, (2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf logistic PT. Fajar Buana Teknik.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan ditunjukan dengan perolehan thitung sebesar 3,100 > ttabel 2,048 dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 29,5%. Hal ini menunjukan bahwa beban kerja yang diperoleh staff logistik PT. Fajar Buana Teknik yang sesuai dengan aturan dan akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja yang lebih baik. Secara teoritis hasil penelian ini didukung dengan pendapat Vanchapo (2020: 1) yang menyatakan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Secara empiris hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hartono & Kusuma, (2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara teoritis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan ditunjukan dengan perolehan Fhitung sebesar 28,150 > Ftabel sebesar 3,32 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan berpengaruh

sebesar 57,3% sedangkan sebesar 42,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diperoleh staff logistik PT. Fajar Buana Teknik yang sesuai dengan aturan dan akan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja yang lebih baik. Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara, (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Farida (2019: 108) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Hartono & Kusuma, (2020) yang menyimpulkan secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja besama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 54,1%.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 29,5%.
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik sebesar 57,3%. Sedangkan sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik, dikemukakan beberapa saran untuk direkomendasikan bagi akademis dan perusahaan, sebagai berikut:

Bagi Akademisi

Penelitian ini masih terbatas pada variabel kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja karyawan staff logistik PT. Fajar Buana Teknik. Untuk meningkatkan kualitas dan mempertajam hasil penelitian, disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas yang berbeda, agar mendapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Disarankan peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian agar mampu memberikan hasil yang lebih baik terkait aspek penilaian kinerja karyawan PT. Fajar Buana Teknik.

Bagi Perusahaan

Ditinjau dari aspek manajemen sumber daya manusia, variabel kinerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan beban kerja yang hasilnya masih kurang sepenuhnya dapat mendukung kelancaran operasional PT. Fajar Buana Teknik dalam jangka panjang. Dalam rangka memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja karyawan staff logistik, disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan bagi pihak terkait operasional PT. Fajar Buana Teknik agar lebih menekankan mutu pekerjaan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan bagi pihak terkait operasional PT. Fajar Buana Teknik agar lebih memperhatikan jumlah pekerjaan tiap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Disarankan bagi pihak terkait operasional PT. Fajar Buana Teknik agar lebih memperhatikan kelayakan fasilitas agar mampu meningkatkan kualitas pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Hamid, D. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Pertama). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kurniawati DKK, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (I. K. Srikalimah, Ed.) (Pertama). Cirebon: Insania.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *MANAJEMEN DAN RISET SUMBER DAYA MANUSIA (Pertama)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (26 ed.)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisler (Pertama)*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian (Pertama)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. (N. Arsalan, Ed.) (Pertama). Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis (Pertama)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, A., & Kwardiniya, A. (2017). *Pengantar Statistika*. Malang: UB Press.