

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK JAKARTA

**Audra Putra Wahyudi<sup>1</sup> dan Rita Intan Permatasari<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
<sup>1</sup>[Audrapw@gmail.com](mailto:Audrapw@gmail.com), <sup>2</sup>[rpermatasari@unsurya.ac.id](mailto:rpermatasari@unsurya.ac.id)

### Abstrak

Sumber daya manusia menjadi unsur penting bagi perkembangan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta sehingga setiap tahunnya perusahaan melakukan pengukuran, penilaian, dan evaluasi dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 37 orang dengan teknik sampel purposive sampling sebanyak 36 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta; Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta; Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Besar kontribusi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, beban kerja, kinerja

### PENDAHULUAN

PT Jasa Marga (Persero) Tbk adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tahun 1978 dan bergerak dibidang pelayanan dan pengoperasian jalan tol di Indonesia. Sebagai perusahaan jalan tol pertama di Indonesia dengan pengalaman lebih dari 40 tahun dalam membangun dan mengoperasikan jalan tol PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta selalu berupaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan setiap para

karyawannya bekerja secara optimal demi menunjang kinerja yang optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuannya. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta melakukan pengukuran, penilaian dan evaluasi setiap tahunnya, hal ini dilakukan dalam rangka untuk peningkatan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu, lingkungan kerja temporal dan psikologis, berbagai tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan kelelahan dalam bekerja sehingga berdampak terhadap tingkat absensi karyawan. Menurunnya kinerja karyawan divisi Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta diduga dipengaruhi faktor lingkungan kerja non fisik. Menurut Mangkunegara (2017: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. Selain faktor lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi lainnya yaitu beban kerja. Menurut Munandar (2014: 20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, lingkungan kerja dan beban kerja karyawan menjadi pengaruh kuat untuk dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan beban kerja karyawan divisi Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016 : 182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dimensi kinerja menurut Edison et al. (2017: 193) terdapat empat dimensi kinerja, yakni : 1. Target; 2. Kualitas; 3. Waktu penyelesaian; 4. Taat asas. Dengan indikator-

indikator kinerja antara lain sebagai berikut: 1. Hasil kerja; 2. Kemampuan; 3. Efektif; 4. Efisien; 5. Kecepatan; 6. Ketepatan; 7. Tanggung jawab; 8. Tepat waktu.

Berdasarkan uraian tentang pengertian kinerja menurut para ahli di atas, disintesis kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan, yang tercemin dari dimensi-dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas; dengan indikator-indikator: hasil kerja, kemampuan, efektif, efisien, kecepatan, ketepatan, tanggung jawab, tepat waktu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017: 105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua bagian yaitu, waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Dimensi lingkungan kerja menurut Schultz (2015: 405) lingkungan kerja non fisik terdiri dari: 1. Lingkungan kerja temporal; 2. Lingkungan kerja psikologis. Dengan indikator sebagai berikut: 1. Waktu jumlah jam kerja; 2. Waktu istirahat kerja; 3. Kebosanan; 4. Pekerjaan yang monoton; 5. Keletihan.

Berdasarkan uraian tentang pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, disintesis lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari, tercemin dari dimensi-dimensi: lingkungan kerja temporal, lingkungan kerja psikologis; dengan indikator-indikator: waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, keletihan.

### **Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014: 20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut

Koesomowidjojo (2017: 21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Dimensi beban kerja menurut Munandar (2014: 23) dimensi beban kerja yaitu: 1. Beban fisik; 2. Beban mental, 3. Beban waktu. Dengan indikator-indikator sebagai berikut: 1. Beban fisik fisiologi; 2. Beban fisik biomekanika; 3. Konsentrasi; 4. Adanya rasa bingung; 5. Kewaspadaan; 6. Ketetapan pelayanan; 7. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan; 8. Mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Berdasarkan uraian tentang pengertian beban kerja menurut para ahli diatas, disintesis beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, tercemin dari dimensi-dimensi: beban fisik, beban mental, beban waktu; dan indikator-indikator: beban fisik fisiologis, beban fisik biomekanika, kewaspadaan, konsentrasi, kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS 26. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk yang beralamat di Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah, RT.8/RW.2, Dukuh, Kec. Kramatjati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13550.

Penelitian ini dilaksanakan selama 9 (sembilan) bulan, dimulai pada awal bulan Mei 2023 sampai dengan Februari 2024. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Jasa Marga Learning Institute dengan jumlah 37 karyawan, dengan sampel yang diambil menggunakan metode *purposive sampling* yaitu 36 karyawan Jasa Marga Learning Institute.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner, dengan karakteristik responden, yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ), dengan nilai r tabel sebesar (0,444). Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y), terdapat 16 butir valid, karena r hitung  $> 0,444$ . Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), terdapat 15 butir valid, karena r hitung  $> 0,444$ . Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ), terdapat 15 butir valid, karena r hitung  $> 0,444$ .

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terdapat sebanyak 16 butir valid, variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach'sh Alpha* = 0,953  $> 0,700$ . Hasil uji reliabilitas terdapat sebanyak 15 butir valid, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach'sh Alpha* = 0,962  $> 0,700$ . Hasil uji reliabilitas terdapat sebanyak 15 butir valid, variabel beban kerja ( $X_2$ ) dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach'sh Alpha* = 0,959  $> 0,700$ .

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ . Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Shapiro-Wilk.

1. Uji normalitas data total keseluruhan variabel kinerja (Y). berdasarkan hasil perhitungan statistik Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi = 0,353. Nilai ini ternyata lebih besar dari (Sig) Shapiro-Wilk = ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan variabel kinerja (Y) berasal dari populasi berdistribusi normal.
2. Uji normalitas data total keseluruhan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ). berdasarkan hasil perhitungan statistik Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi = 0,67. Nilai ini ternyata lebih besar dari (Sig) Shapiro-Wilk = ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berasal dari populasi berdistribusi normal.
3. Uji normalitas data total keseluruhan variabel beban kerja ( $X_2$ ). berdasarkan hasil perhitungan statistik Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi = 0,341. Nilai ini ternyata lebih besar dari (Sig) Shapiro-Wilk = ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan

bahwa distribusi total keseluruhan variabel beban kerja ( $X_2$ ) berasal dari populasi berdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja (Y)	,967	36	,353
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	,925	36	,067
Beban Kerja ( $X_2$ )	,967	36	,341
*. This is a lower bound of the true significance.			
a. Lilliefors Significance Correction			

### Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear. Hasil pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,105 > 0,05$ . Hasil pengujian linearitas variabel kinerja (Y) atas variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,703 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan semua variabel independen mempunyai hubungan linear dan signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah sesuatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa ada dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama. Hasil uji homogenitas diketahui bahwa varian variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) tidak signifikan, karena nilai signifikansi variabel kinerja (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,746 > 0,05$ . Artinya telah memenuhi kriteria uji homogenitas. Sedangkan berdasarkan variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,775 > 0,05$ . Artinya telah memenuhi kriteria uji homogenitas.

### Uji Multikoleniaritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikoleniaritas dalam model regresi. hasil uji multikoleniaritas menggunakan nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai toleransi sebesar

0,703 > 0,10. Sementara nilai VIF sebesar 1,423 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikan untuk lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,410 > 0,05 dan beban kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,637 > 0,05. Maka dapat dinyatakan tidak heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Berdasarkan pada hasil perhitungan regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.163	6.917		.746	.461
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.557	.120	.567	4.630	.000
	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	.371	.132	.343	2.804	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 5.163 + 0,557 X_1 + 0,371 X_2 + e$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 5.163 dengan koefisien lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol (tidak ada), maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 5.163.
- b. X<sub>1</sub> : Koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,557. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) bertambah 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,557.
- c. X<sub>2</sub> : Koefisien regresi beban kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,371. Artinya, jika variabel beban kerja (X<sub>2</sub>) bertambah 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,371.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat kinerja (Y) secara parsial. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95 (95%). Dalam penelitian ini hasil uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.163	6.917		.746	.461
	Lingkungan Kerja (X1)	.557	.120	.567	4.630	.000
	Beban Kerja (X2)	.371	.132	.343	2.804	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) diketahui bahwa:

1. Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar  $4.630 > t_{tabel} 1.692$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan divisi Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.
2. Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar  $2.804 > t_{tabel} 1.692$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan divisi Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam penelitian ini hasil uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.451	2	1230.225	30.933	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1312.438	33	39.771		
	Total	3772.889	35			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji F diatas, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS-26, didapat Fhitung adalah 30.933 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5%,  $F_{tabel} = n-k = 36-3 = 3,28$  maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar  $30.933 > F_{tabel}$  sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan divisi Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.652	.631	6.306
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,652 atau (65,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 65,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ), sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

Secara teoritik, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas, lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi 2 bagian yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat

kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Secara empirik, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Marsadhia & Permatasari (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H2) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

Secara teoritik dari beban kerja, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Munandar (2014: 20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Karyawan Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta seringkali dihadapkan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi. Semakin tinggi konsentrasi karyawan maka akan berhubungan terhadap meningkatnya kinerja karyawan Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Prima & Masruri (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

Secara teoritik, hasil penelitian ini selaras dengan Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan 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 Mudayana dalam Hannani & Ilyas, (2016: 4) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Jasa Marga Learning Institute PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Fernando & Lucky (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta, sebagai berikut, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta dengan kontribusi sebesar 65,2%. Sedangkan sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fernando, R. T., Bode, I., and Lucky, O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2, Hal. 1570 –1580, ISSN 2303-1174*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja Jakarta: Raih Asa Sukses*.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marshadia, N. N. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 2, ISSN 2774-5228*.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Prima, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *JPPISB Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya. Vol. 1, No. 2, Hal. 278-290 ISSN : 2809-9508*.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (2015). *Theories Of Personality*. Boston. Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.