



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 506-517)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS DROP CENTER 08 DEPOK

Ananda Dwi Nursetya¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Pamulang, Indonesia¹

Email: nandaadwi61@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan meliputi: Uji Statistik Deskriptif, Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel ($11,177 > 1,673$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari Uji t diperoleh nilai thitung > ttabel ($99,20 > 1,673$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan dari hasil uji F (simultan) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung sebesar 73,157 yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel ($73,157 > 3,17$) yang berarti variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil uji koefisien korelasi didapat nilai R sebesar 0,801 yang artinya variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Tetapi dari hasil uji koefisien determinasi (R²), nilai adjusted R square sebesar didapat hasil sebesar 0,641 yang berarti pengaruh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dalam penelitian ini sebesar 64,1% sedangkan

Article History

Received: 4 Juni 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Prestai Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Workload and Work Environment variables on Employee Work Performance at J&T Express Drop Center 08 Depok either partially or simultaneously. The research method used in this research is descriptive with a quantitative approach. Data analysis used includes: Descriptive Statistical Test, Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Autocorrelation, Multiple Linear Regression, t Test (Partial), F Test (Simultaneous), Correlation Coefficient (R) and Determination Coefficient (R²). The results of the research partially show that workload has a significant effect on employee performance as seen from the t test, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ ($11.177 > 1.673$) and is significant $0.000 < 0.05$. Then, the work environment variable has a significant effect on employee performance, seen from the t test, the value obtained is $t_{count} > t_{table}$ ($99.20 > 1.673$) and is significant $0.000 < 0.05$. Meanwhile, from the results of the F test (simultaneous), a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$) was obtained and an Fcount value of 73.157, which means that Fcount is greater than Ftable ($73.157 > 3.17$), which means that the Workload and Work Environment variables influence employee work performance. From the results of the correlation coefficient test, an R value of 0.801 was obtained, which means that the Workload and Work Environment variables have a strong level of correlation with Employee Work Performance. However, from the results of the coefficient of determination test (R²), the adjusted R square value was 0.641, which means that the influence of the Workload and Work Environment variables on Employee Work Performance in this study was 64.1%, while the remaining 35.9% was influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Work Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat di era digitalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi

persaingan itu. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif bisnisnya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Begitu juga persaingan di bidang jasa, khususnya jasa pengiriman paket (ekspedisi).

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Kemajuan teknologi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, apalagi di zaman yang canggih ini masyarakat banyak yang memilih belanja online di e-commerce seperti Shopee, Lazada, Tokopedia, dan lain sebagainya selain praktis juga dirasa sangat efektif dan efisien.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan jasa pengiriman yang dipercaya memiliki kualitas dengan berbagai bentuk layanan jasa pengiriman yang memudahkan pelanggan dalam memilih jasa yang sesuai dengan kebutuhannya. Perusahaan yang ingin berkembang dan mendapat keunggulan bersaing harus dapat memberikan produk atau jasa yang berkualitas dan pelayanan yang baik kepada para pelanggan, sehingga akan muncul kepuasan dalam benak pelanggan dan diharapkan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Kini perusahaan jasa ekspedisi di Indonesia semakin berkembang dengan bermacam-macam strategi untuk bersaing dalam meningkatkan jumlah pelanggan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kelebihan beban kerja dapat menurunkan produktivitas dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan membebani kepada karyawan dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan maka hasil kinerja yang dikerjakan karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil optimal karena rentang waktu yang diberikan dalam mengerjakan kewajiban tersebut sangatlah pendek dan sedikit. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya (Musa dan Surijadi, 2020:104). Selanjutnya, menurut Kiki (2018:39) Beban Kerja adalah suasana apabila karyawan dihadapkan pada tumpukan pekerjaan yang wajib dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan berbagai definisi yang disajikan oleh para pakar, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, baik yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, beserta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut. Selain itu, beban kerja juga melibatkan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan secara sistematis dalam batas waktu tertentu untuk mengukur efisiensi dan efektivitas kerja unit tersebut. Selanjutnya, untuk mengukur beban kerja, dapat dilakukan dengan membandingkan total waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan total waktu standar yang telah ditentukan.

Secara keseluruhan, beban kerja merupakan persepsi yang dimiliki oleh pekerja tentang kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diberikan dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

Beban kerja seharusnya mendapat perhatian utama dalam perusahaan kaitannya dengan hasil yang akan dicapai, beban kerja menjawab pertanyaan apakah

karyawan merasa pekerjaan yang diterimanya cukup layak atau terlalu berlebihan bila dibandingkan dengan kemampuannya. Karena karyawan merupakan aset yang paling berharga maka apa yang dibutuhkan karyawan perlu diperhatikan. Salah satu dengan menetapkan standart beban kerja yang tepat tidak membuat karyawan terlalu lelah, atau memberikan sedikit kelonggaran kepada karyawan agar dapat istirahat dan memulihkan tenaganya sehingga dapat menghasilkan hasil kinerja yang bermutu dan optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Hafidzi dkk (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Rohmial (2020), lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Kurniawan dkk (2020), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan maksimal, nyaman dan hasil kinerja tinggi.

Prestasi Kerja

Setiap organisasi/perusahaan mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinaerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam istilahnya kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berasal dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja smemiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun yang dimaksud dengan prestasi kerja menurut Rusyan (2022:147) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Rusyan mengemukakan pendapatnya bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Armansyah (2021:12) prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. Dalam mewujudkan suatu prestasi kerja setiap orang akan selalu berbeda-beda bahkan prestasi kerja akan mengalami pasang surut atau dengan kata lain prestasi kerja seseorang itu tidak stabil. Menurut Rusdiana (2022:76) prestasi kerja hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Peneliti ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dan Periode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek J&T Express Drop Center 08 Depok, dengan pertimbangan bahwa baik data maupun informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua sampai empat bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi terdiri dari populasi umum/sampling dan populasi sasaran. Dari pengertian diatas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan J&T Express Drop Center 08 Depok sebanyak 57 karyawan yang memiliki jabatan atau golongan yang berbeda.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada J&T Express Drop Center 08 Depok yaitu sebanyak 57 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan “Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017: 147) “Analisis data merupakan kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian adalah subjek penelitian yang akan memberi pengakuan penelitian, atau yang akan dilakukan riset atau yang akan dilakukan eksperimen. Tergantung jenis atau metodologi penelitian yang akan dilakukan.

Responden yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di J&T Express Drop Center 08 Depok dengan sampel 57 orang. Sedangkan untuk karakteristik responden itu sendiri terdiri dari: jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik dari masing-masing responden.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X), Lingkungan Kerja (X), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian berhubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobotkan, melalui pernyataan yang diberikan peneliti dalam kuesioner. Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Likert, dimana dalam pernyataan mengandung lima alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel.

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Correlated Item Total Corelation. Dalam pengujian ini menggunakan 57 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung (tabel

Correlated Item Total Correlation > rtabel (tabel product moment) atau bernilai positif.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan ketepatan data serta menguji keberartian hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih akurat, efisien, dan bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Pengujian ini juga berfungsi untuk menilai apakah data yang digunakan layak dilanjutkan ke tahap analisis regresi. Proses pengujian dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang diterapkan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat signifikancy $\alpha > 0.050$. adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41335647
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.090
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Datakuesioner diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $0,081 > 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 , dan nilai tolerance $> 0,1$ (Ghozali, 2021:157).

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.932	3.282		.589	.558		
Beban Kerja	.590	.140	.544	4.221	.000	.301	3.322
Lingkungan Kerja	.373	.139	.346	2.690	.009	.301	3.322

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

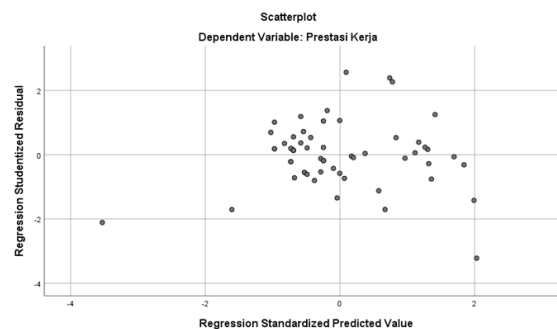
Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26, 2025

Hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.13 diperoleh nilai tolerance variabel beban kerja sebesar 0,301 dan lingkungan kerja sebesar 0,301, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja sebesar 3,322 serta lingkungan kerja 3,322 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Salah satu cara uji heterokedastisitas, dapat melihat grafik scatter plot dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik, turun, mengelompok jadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran pada data scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (naik, turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.



Gambar 1
Grafik Scatter Plot

Pada hasil gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari uji regresi linier berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.932	3.282		.589	.558
	Beban Kerja	.590	.140	.544	4.221	.000
	Lingkungan Kerja	.373	.139	.346	2.690	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data kuesioner diolah SPSS v.26, 2025

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) hal tersebut dibuktikan dari nilai persamaan regresi linier $Y = 1,932 + 0,590 + 0,373 X_2$. Koefisien korelasi hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (secara simultan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,855 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja karyawan sebesar 0,730 atau 73,0% sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji f) diperoleh nilai $F_{hitung} 73,157 > F_{tabel} 3,17$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menandakan Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Komang Trisna Sari Dewi, Made Ani Mulyani (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng”. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan pada prestasi kerja. Dilihat dari uji-f, diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $50,535 > 3,29$, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan pada prestasi kerja dengan tingkat sig sebesar $0,000 < 0,050$.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,079 + 0,904 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,833 dimana nilai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh pada variabel kinerja karyawan sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 11,177 > t_{tabel} 1,673$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,449 + 0,863 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,801 dimana nilai tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai

koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 99,20 > t_{tabel} 1,673 dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

- c. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,932 + 0,590 X_1 + 0,373 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,855 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan yang menyatakan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil uji hipotesis (Uji F) diperoleh nilai F_{hitung} 73,157 > F_{tabel} 3,17 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok, Jawa Barat.

Saran

- a. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait motivasi (X_1) dengan skor rata-rata terendah yaitu sebanyak 3,60 dari sub indikator Kondisi Pekerjaan dengan pernyataan “Saya dapat mengatasi kejadian yang tidak terduga ketika melakukan pekerjaan”. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang kurang setuju bahwa mengatasi kejadian yang tidak terduga ketika melakukan pekerjaan. Seperti ketika dalam bekerja, karyawan kurang focus sehingga mengakibatkan adanya kesalahan. Maka dari itu perusahaan diharapkan mengevaluasi dan berkomunikasi kepada karyawan agar menghindari kejadian yang tidak diinginkan.
- b. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait lingkungan kerja (X_2) dengan skor rata-rata terendah yaitu 3,67 dari sub indikator Kondisi Kerja dengan pernyataan “Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai “. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang kurang setuju bahwa masih ada karyawan yang mengeluh terkait sirkulasi udara. Maka dari itu perusahaan diharapkan melengkapi dan mengatur kekurangan yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja seperti menambah pendingin ruangan atau sebagainya.
- c. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terkait prestasi kerja karyawan (Y) dengan skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,61 dari sub indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan “Saya mudah merasa tidak bersemangat saat menjalankan tugas”. Pada kuesioner tersebut dilihat banyak karyawan yang setuju bahwa masih ada karyawan yang tidak bersemangat saat bekerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan diharapkan perlu pendekatan holistik untuk memperbaiki kondisi. Seperti meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, Berikan umpan balik dan apresiasi secara berkala, Sediakan pelatihan atau pembekalan ulang (refresh training).

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto., & Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- George R. Terry. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia, (Terjemahan Afifudin)*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rusdiana and Zaqiah, Q.Y. 2022 *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung

Jurnal

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, A. and Siregar, N.S. (2020) 'Efektivitas Buku Saku Gizi Terhadap Peningkatan Pengetahuan Atlet Unimed Atletik Club (UAC)', *Jurnal Kesehatan dan Olahraga*, 4(2), p. 12. Available at: <https://doi.org/10.24114/ko.v4i2.22168>
- Ambarwati, R., & Lestari, S. I. P. (2021, October). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pungkook Indonesia One Grobogan*. In *Seminar Nasional Sistem Informasi* (Vol. 2021, p. 21).
- Dewi, K. T. S., & Mulyani, M. A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng*. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 133-139.
- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta*. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162-168.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

- Anne Monika Fristy (2022), *Sains Akuntansi dan Keuangan* Vol. 1, No. 2, 91-97 ISSN: 2829-2448
- Armansyah, F., Sulton, S., & Sulthoni, S. (2019). *Multimedia Interaktif Sebagai Media Visualisasi Dasar-Dasar Animasi*. Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan, 2(3), 224-229.
- Azzahra, Y. D., Sutrisna, A., & Rahwana, A. K., (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan hidup Ciamis*. Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, Vol. 1 No. 3, ISSN: 3024-8388.
- FATARI, Viola Nur; PERMATASARI, Retno Japanis. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor. *JURNAL RUMPUN MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 2026, 3.2: 639-654.
- Liliana, & Pramuji, M, (2021), *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Serta Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Excelton Palembang*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi Vol. 6 ISSN 2528-5807
- Lukiya dan Firman Davi Firdaus (2017), *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta bagian gudang* , Vol.14, No.2, Hal.77-90. ISSN: 1411-0830
- Kurniawan, R. I., dkk. 2020. "Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dengan Menggunakan Pembelajaran Daring". *Jurnal Inovasi dan Riset Pendidikan Matematika*, Volume 1, Nomor 2 (halaman 150-160).
- Kusuma, G.W dkk. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember*. Prodi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Jember. Indonesia.
- Komang Trisna Sari Dewi, Made Ani Mulyani (2023), Vol. 9 ISSN 2541 - 4356
- Made Ani Mulyani (2023), *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng* Vol. 9 No. 1 ISSN: 2541-4356
- Mirawati, M., & Kiki, M. P. (2022). *Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Pada PT. Bumi Resources Tbk dan PT. Adaro Energy Tbk Tahun 2018-2020*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 2(2).
- Muhammad Erman Bani (2021) *Jurnal of Economic and Business* . Vol. 1, No. 3. ISSN: 2716-1781
- NELI, Neli; JUANDA, Angga. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2024, 2.12: 51-58.
- Singh, M. S. R., & Wardani, W. G. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUI PT CEMERLANG LIMO DEPOK*. Journal of Research and Publication Innovation, 3(1), 2493-2504.