

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN

Alfiyyah Larassati<sup>1\*</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Sigit Wisnu Setya Bhirawa<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[dewiprada8@gmail.com](mailto:dewiprada8@gmail.com)\*

[sugiono@unpkediri.ac.id](mailto:sugiono@unpkediri.ac.id)

[sigitwisnu@unpkediri.ac.id](mailto:sigitwisnu@unpkediri.ac.id)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 23-11-2025

Tanggal Revisi : 24-11-2025

Tanggal Diterima : 25-11-2025

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work environment, workload, and job satisfaction on employee performance at PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) in Kediri Residency. This associative descriptive quantitative research was conducted from April to May 2025, involving 70 PT DIKA employees as both population and sample using a saturated sampling technique. Data was collected via Likert scale questionnaires and analyzed using SPSS 25, including validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, and t- and F-tests. The results indicate that work environment and job satisfaction positively and significantly affect employee performance. Workload, however, had a negative but not significant influence. Simultaneously, all three variables significantly impact employee performance. This research highlights the importance of a conducive work environment and job satisfaction for optimizing performance at PT DIKA.*

**Keywords:** *Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) se-Karisidenan Kediri. Penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif ini dilaksanakan pada April-Mei 2025 dengan melibatkan 70 karyawan PT DIKA sebagai populasi dan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS 25, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja untuk optimasi kinerja di PT DIKA.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek vital dalam operasional organisasi, termasuk dalam perusahaan outsourcing seperti PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) [1]. Sebagai anak perusahaan Dana Pensiun Karyawan BCA, PT DIKA telah menerapkan berbagai strategi seperti sistem kerja fleksibel dan analisis data untuk meningkatkan efektivitas kerja. Namun demikian, perusahaan ini masih menghadapi tantangan dalam hal kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja [2]. Permasalahan tersebut menuntut adanya evaluasi mendalam terhadap kondisi internal perusahaan agar mampu mengembangkan sistem pengelolaan SDM yang lebih baik [3]. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyeimbangkan beban kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui program-program pengembangan karyawan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh aspek yang memengaruhi kinerja dikelola secara optimal. Manfaat yang diharapkan adalah meningkatnya produktivitas serta loyalitas karyawan yang berdampak pada pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan [4].

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan atau justru menurunkan semangat kerja karyawan [5]. Dalam konteks PT DIKA, terciptanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai merupakan isu yang masih perlu diperhatikan. Lingkungan yang

tidak mendukung dapat memicu turunnya motivasi dan menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Solusinya adalah perusahaan harus fokus membangun atmosfer kerja yang sehat dan menyenangkan dengan mendukung komunikasi, kolaborasi, dan kenyamanan fisik di tempat kerja [6]. Tujuan dari upaya ini adalah untuk menciptakan budaya kerja yang positif yang mampu mendorong peningkatan kinerja individu maupun tim [7]. Manfaat yang akan dirasakan tidak hanya pada aspek kinerja, tetapi juga dalam peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif terhadap dinamika kebutuhan karyawan [8].

Selain lingkungan kerja, beban kerja yang tidak proporsional menjadi sumber tekanan yang dapat menghambat pencapaian target [9]. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Dalam kasus PT DIKA, penting bagi manajemen untuk mengevaluasi pembagian tugas secara adil dan proporsional agar karyawan tidak merasa kewalahan. Solusi yang bisa diambil adalah menerapkan sistem monitoring dan evaluasi kerja secara rutin untuk menyesuaikan beban tugas dengan kapasitas karyawan [10]. Tujuannya adalah menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sehingga efisiensi kerja dapat tercapai. Manfaat dari pengelolaan beban kerja yang baik adalah meningkatnya kepuasan kerja, turunnya tingkat stres, serta tercapainya target kerja secara efektif. Karyawan yang tidak terbebani berlebih akan lebih fokus, kreatif, dan loyal dalam menyelesaikan tanggung jawabnya [11].

Kepuasan kerja juga menjadi komponen krusial dalam membentuk kinerja yang optimal di lingkungan kerja modern. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan karir sering kali menjadi pemicu tingginya turnover karyawan. PT DIKA perlu memahami kebutuhan serta harapan karyawannya agar dapat menciptakan sistem kerja yang adil dan memotivasi [12]. Salah satu solusinya adalah memperbaiki sistem penghargaan, pengakuan kerja, dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas. Tujuan dari hal ini adalah untuk menjaga tingkat keterlibatan karyawan agar tetap tinggi dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan [2]. Manfaat yang diperoleh dari karyawan yang puas adalah meningkatnya loyalitas, produktivitas, serta stabilitas tim kerja. Dengan kombinasi strategi yang menyeluruh, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan bersama antara karyawan dan organisasi.

## METODE

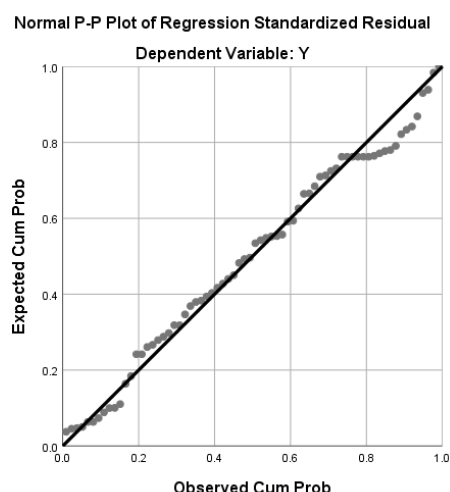
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan yang terletak di Jl. Bandar Lor Gg. IX B No.II No.79, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri. Sumber data penelitian ini diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT DIKA se-Karisidenan Kediri, dengan total populasi sekaligus sampel sebanyak 70 orang melalui teknik sampling jenuh.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert, pengamatan, dan penelitian perpustakaan. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji menggunakan SPSS versi 25 dengan uji statistik bivariat analisis korelasi dan Cronbach Alpha. Analisis data penelitian ini meliputi asumsi tradisional, analisis regresi linier berganda, penentuan koefisien R<sup>2</sup>, dan pengujian hipotesis (Tes t dan Tes F). Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini bertujuan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hubungan antara variabel-variabel yang terkait.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas Grafik *Normal probability plot*

Hasil dari uji plot probabilitas grafik normal disajikan di sini bersama fondasi pengambilan keputusan pembelian. Konfirmasi asumsi normalitas dalam model regresi dicapai ketika data tersebar melintasi area garis diagonal dan sejajar dengan arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal. Gambar 1 menggambarkan grafik plot probabilitas normal untuk referensi.



Sumber: Output SPSS versi 25

**Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Normal Probability plots**

Berdasarkan grafik pada Gambar 1, data menunjukkan berdistribusi normal karena Grafik normalitas yang titik-titiknya tersebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data yang dianalisis memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan batas signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

#### Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

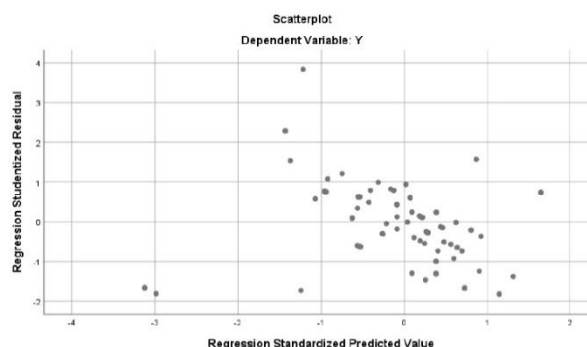
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik. Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada Tabel 1, nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,05. Mengacu pada kriteria uji normalitas di mana data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dalam kasus ini, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,05 (yang secara tepat sama dengan batas signifikansi), hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan data berdistribusi normal diterima.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dari matriks korelasi antar variabel dependen dan nilai tolerance antara 0,10 dan 10 VIF, maka hasil evaluasi multikolinearitas yang disajikan menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini. Hal ini terlihat dari nilai tolerance masing-masing variabel bebas, yaitu 0,475 untuk X1, 0,255 untuk X2, dan 0,242 untuk X3, yang semuanya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut, yaitu 2,106 untuk X1, 3,927 untuk X2, dan 4,134 untuk X3, semuanya berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model ini tidak saling berkorelasi secara kuat, sehingga estimasi koefisien regresi dapat dianggap stabil dan valid.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah varians residual dalam suatu model regresi bersifat konstan atau tidak. Dalam model regresi yang baik, varians residual harus bersifat homoskedastis, yaitu memiliki varians yang konstan di semua tingkat nilai prediktor. Hasil penelitian ini, digambarkan pada gambar 2. dibawah ini, melibatkan pemanfaatan grafik scatterplot.



Sumber: *Output* SPSS versi 25

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots**

Pada gambar 2. Dijelaskan bahwa grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui pola ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah metode statistik yang menganalisis hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Tujuan utamanya adalah memodelkan hubungan antar variabel dan memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Dengan menggunakan persamaan linier, regresi linier berganda dapat memprediksi nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan nilai variabel bebas lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>). Menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25 [13] untuk Windows, hasil analisis dihitung dan disajikan pada tabel 1. Dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant) | 16.124                      | 4.128      |                           | 3.906 |
|                           | X1         | .711                        | .205       | .422                      | 3.474 |
|                           | X2         | -.134                       | .241       | -.092                     | .558  |
|                           | X3         | .484                        | .182       | .454                      | 2.667 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: *Output* SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1, ditunjukkan bahwa hasil uji analitik telah menghasilkan persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = 16,124 + 0,711X_1 + -0,134X_2 + 0,484X_3 + e$$

Persamaan regresi berikut ini:

- 1) Konstanta = 16,124  
Jika variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 16,124..
- 2) Koefisien X<sub>1</sub> = 0,711  
Setiap penambahan 1 satuan digital marketing (X<sub>1</sub>), dengan asumsi inovasi produk (X<sub>2</sub>) dan harga (X<sub>3</sub>) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan keputusan pembelian (Y) sebesar 0,711.
- 3) Koefisien X<sub>2</sub> = -0,134  
Setiap penambahan 1 satuan beban kerja (X<sub>2</sub>), dengan asumsi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,134. (Perlu diperhatikan bahwa koefisien X<sub>2</sub> bernilai negatif, sehingga penambahan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan)..

4) Koefisien  $X_3 = 0,484$ 

Setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja ( $X_3$ ), dengan asumsi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,484.

**Uji Determinasi**

Uji determinasi adalah suatu ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam suatu model regresi. Dengan menggunakan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dengan nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang baik. Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Nilai *Adjusted R Square* pada Tabel 4 adalah 0,517. Angka ini memiliki makna penting dalam konteks penelitian. Menurut teks di bawah tabel, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,517 ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja, secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 51,7%. Ini berarti bahwa sekitar 51,7% perubahan atau fluktuasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Sisanya, yaitu 48,3% ( $100\% - 51,7\%$ ), dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti dalam model regresi ini. Dengan kata lain, masih ada faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja yang turut memengaruhi kinerja karyawan, namun tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Selain itu, teks juga menyinggung tentang Uji Hipotesis, baik Uji T (Parsial) maupun Uji F (Simultan). Uji T parsial bertujuan untuk mengevaluasi dampak individual masing-masing variabel independen (lingkungan kerja  $X_1$ , beban kerja  $X_2$ , dan kepuasan kerja  $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T ini, yang disebut "Tes 1", kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05. Namun, detail hasil uji T dan F secara spesifik dengan nilai statistik dan signifikansinya tidak ditampilkan dalam tabel ini, melainkan disebutkan bahwa "Temuan Tes (parsial) disajikan pada tabel 2 dibawah ini", yang kemungkinan merujuk pada tabel terpisah yang tidak terlihat dalam gambar ini. Secara keseluruhan, bagian ini fokus pada kekuatan penjelas model regresi melalui nilai *Adjusted R Square*.

**Uji Hipotesis****Uji T (Secara Parsial) dan Uji F (Secara Simultan)**

Berdasarkan hasil uji t ini bertujuan untuk menentukan dampak individu lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) pada kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil tes t akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Temuan tes (**personal**) disajikan pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|   |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t         | Sig.   | f |
|---|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------|--------|---|
|   |            | B                           | Std. Error | Beta                      |           |        |   |
| 1 | (Constant) | 16.124                      | 4.128      |                           | 3.906.000 |        |   |
|   | X1         | .711                        | .205       | .422                      | 3.474.001 |        |   |
|   | X2         | -.134                       | .241       | -.092                     | -.558.579 | 25.588 |   |
|   | X3         | .484                        | .182       | .454                      | 2.667.010 |        |   |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan gambar yang menampilkan Tabel 2 "Hasil Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan) Coefficients", kita dapat menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel ini menyajikan

ringkasan hasil regresi, termasuk koefisien regresi, kesalahan standar, nilai t-hitung, tingkat signifikansi, dan juga nilai F-hitung.

Pertama, mari kita lihat hasil uji T (parsial) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Dari tabel, terlihat bahwa untuk variabel X1, nilai t-hitung adalah 3,474 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi (0,001) ini jauh lebih kecil dari 0,05 (tingkat signifikansi umum yang digunakan), dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Selanjutnya, untuk variabel X2, nilai t-hitung adalah -0,558 dengan nilai signifikansi 0,579. Karena nilai signifikansi (0,579) lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Terakhir, untuk variabel X3, nilai t-hitung adalah 2,667 dengan nilai signifikansi 0,010. Karena nilai signifikansi (0,010) lebih kecil dari 0,05, ini mengindikasikan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Kemudian, tabel juga menyajikan hasil uji F (simultan) yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Meskipun nilai F-hitung secara eksplisit tidak ditampilkan di kolom terpisah yang diberi label "F-hitung" untuk keseluruhan model seperti umumnya, namun seringkali nilai ini bisa dilihat dari output regresi lengkap yang biasanya menyertainya atau dari baris "F-hitung" yang ada di bagian bawah tabel koefisien (jika ada, meskipun tidak terlihat jelas di gambar ini). Namun, dari narasi di bawah tabel yang menyatakan "Nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 3.474 dan kepuasan kerja sebesar 2.667 keduanya lebih besar dari t tabel menunjukkan bahwa", ini lebih merujuk pada kesimpulan parsial, bukan simultan. Untuk F-hitung, biasanya ada baris terpisah atau tabel ANOVA. Namun, jika kita melihat baris dengan nilai "25,588" pada kolom "F hitung" di samping nilai Sig. 0,000, ini kemungkinan besar adalah nilai F-hitung keseluruhan model. Dengan nilai F-hitung yang sangat besar (25,588) dan nilai signifikansi 0,000 (yang jauh lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, semua variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, analisis dari Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel X1 dan X3 memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, sementara variabel X2 tidak. Namun, ketika dilihat secara keseluruhan, semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Narasi di bawah tabel secara spesifik menyoroti bahwa "lingkungan kerja" (kemungkinan diwakili oleh salah satu variabel X) dengan t-hitung 3,474 dan "kepuasan kerja" (kemungkinan variabel X lainnya) dengan t-hitung 2,667, keduanya menunjukkan pengaruh signifikan karena nilainya lebih besar dari t-tabel. Data ini diolah menggunakan IBM SPSS 2025, seperti yang tertera pada sumber data.

### **Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Positif Yang Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Ini berarti bahwa H1 diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak besar terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang nyaman dan harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan serta efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan atmosfer kerja yang mendukung, termasuk penyediaan fasilitas yang baik dan interaksi positif antar rekan kerja, sangat penting untuk meningkatkan capaian kinerja secara komprehensif. Data kuesioner juga menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung produktivitas sangat dirasakan oleh responden, dengan 42,8% menyatakan sangat setuju. Selain itu, hubungan yang baik antar rekan kerja juga berkontribusi pada persepsi positif lingkungan kerja.

### **Beban Kerja Memberikan Pengaruh Positif Yang Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berbeda dengan hipotesis yang diajukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,579. Ini berarti H2 ditolak, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Meskipun beban kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, tingkat beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres dan penurunan efektivitas. Studi sebelumnya juga mencatat bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan serta penurunan semangat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PT Danamas Insan Kreasi Andalan, meskipun beban kerja ada, dampaknya terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak signifikan secara statistik, kemungkinan karena faktor lain lebih dominan atau beban kerja yang ada



masih dalam batas toleransi karyawan. Namun, manajemen tetap perlu melakukan evaluasi dan pengaturan terhadap beban kerja agar karyawan tetap termotivasi dan memberikan kontribusi terbaik.

### **Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,010. Oleh karena itu, H3 diterima. Ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan dalam menjalankan tugasnya akan memperlihatkan kinerja yang lebih optimal dan tingkat keterlibatan yang lebih baik. Faktor-faktor seperti pengakuan dari atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup dapat secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang baik yang berimplikasi pada optimalisasi produktivitas. Data kuesioner juga mendukung hal ini, di mana 48,5% responden merasa sangat setuju bahwa atasan mereka menghargai kontribusi yang diberikan, menunjukkan pentingnya apresiasi untuk menciptakan kepuasan kerja.

### **Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai F hitung sebesar 25,588 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H4 diterima. Ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara keseluruhan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengelola beban kerja dengan baik, dan meningkatkan kepuasan kerja untuk optimasi kinerja karyawan. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan ekosistem kerja yang kolaboratif dan suportif, di mana setiap individu memperoleh penghargaan atas kontribusinya dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

## **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Se-Karisidenan Kediri. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Danamas Insan Kreasi Andalan Se-Karisidenan Kediri. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Namun, secara simultan, lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Implikasi dari penelitian ini berimplikasi bahwa perusahaan perlu memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja tidak perlu menjadi fokus utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Saran Perusahaan sebaiknya memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja yang efektif untuk mendukung kinerja karyawan yang optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad Y., Tewel B., Taroreh RN. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt 2019;7:2303–1174.
- [2] Afiatujana LQ, Wisnu, Sigit Bhirawa S. The Effect of Work Stress, Work Competence and Work Motivation on the Performance of Employees of PT. Lancarjaya Mandiri Abadi (Kediri Branch Office). Kilisuci Int Conf Econ Bus 2025;3:395–407.
- [3] Hakimah EN, Sardanto R, Subagyo. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan hidroponik. Jppm J Pengabdian Dan Pemberdaya Masy 2017;1:63.
- [4] Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati Marsofiyati. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Manuhara Pus Penelit Ilmu Manaj dan Bisnis 2023;2:01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>.
- [5] Saputra AA. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia J 2021;7:68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

- [6] Badrianto Y, Ekhsan M, Mulyati C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)* 2022;5:401–10. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>.
- [7] F Polakitang A, Koleangan R, Ogi I. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *J EMBA* 2019;3:4164–73.
- [8] Nurhandayani A. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *J Ekon Dan Bisnis Digit* 2022;1:108–10. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>.
- [9] Wangi VKN, Bahiroh E, Imron A. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj Bisnis* 2020;7:40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>.
- [10] Rosalinda NA, Subagyo, B SWS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kediri. *Semin Nas Manajemen, Ekon dan Akunt* 2022;7:876–83.
- [11] Hermawan E. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *J Kaji Ilm* 2024;22:173–80. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>.
- [12] Winoto SCNCR, Perkasa DH. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue Lentera Bisnis Manaj* 2024;2:1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>.
- [13] Ghozali. *Ghozali-2018\_Compress.Pdf* 2018:490.