

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

Nur Afni ^{1*}, Muhammad Kasran ², Sukri ³

^{1*,2,3} Universitas Muhammadiyah Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Jend. Sudirman No. Km. 03 Binturu, Kec. Wara Selatan. Kota Palopo, Indonesia.

Email: nrafni12@gmail.com ^{1*}, muhammadkasran@umpalopo.ac.id ², sukri@umpalopo.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 26 September 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 10 November 2025; *Diterima* 10 Januari 2026; *Diterbitkan* 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Afni, N., Kasran, M., & Sukri, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 183-192. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5642>.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan aktif yang bekerja di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan, khususnya terkait dengan lingkungan kerja dan beban kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala likert, yang disebarkan secara daring kepada 40 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software aplikasi SPSS versi 19 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik lebih menentukan pencapaian kinerja dibandingkan beban kerja yang diterima karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work environment and workload on employee performance at PT. Pegadaian Palopo Branch. The research method used is a quantitative approach with a saturated sampling technique, so that the entire population of 40 employees was used as respondents. Data were obtained through online questionnaires and analyzed using SPSS version 19. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, while workload had no significant effect. These findings emphasize that a conducive work environment can enhance employee productivity and achievement, while workload is not always a determining factor of performance. Therefore, the company is advised to focus more on improving the quality of the work environment as the main strategy in enhancing employee performance.

Keyword: Work Environment; Workload; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perkembangan dan pertumbuhan usaha yang sangat cepat saat ini memaksa perusahaan untuk menjadi lebih berkualitas, unggul, dan kompetitif. Dalam usaha mencapai sasaran perusahaan, kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas mutlak diperlukan agar kinerja karyawan dapat optimal. Memberikan perhatian serta mengembangkan sumber daya manusia dalam bisnis menjadi prioritas utama, sebab dengan memiliki karyawan yang kompeten dan berkemampuan baik, perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuannya dan bersaing dengan kompetitornya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Karina, Gadzali, dan Budiarti (2020), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas yang kurang memadai, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, tekanan dari atasan, serta kebijakan yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan dapat memperburuk situasi dan berdampak negatif pada produktivitas. Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan tidak bisa menjaga keseimbangan ini, mereka cenderung merasa stres, kurang istirahat, serta kehilangan kesempatan untuk menjalani kehidupan sosial dan keluarga yang seimbang. Menurut Nurwahyuni (2019), beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan, norma waktu, dan tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Kinerja karyawan sendiri mengacu pada seberapa baik seorang karyawan memenuhi tugasnya dan mencapai sasarnya. Pengukuran kinerja mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja (Haddad, Soleh, dan Abi 2023).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (research gap). Penelitian oleh Sazly dan Permana (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian Andriyani, Hamzah, dan Siagian (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Begitu pula dengan beban kerja, penelitian Ohorela (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) menemukan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Mengingat perusahaan ini bergerak di bidang jasa keuangan yang sangat mengandalkan kecepatan pelayanan, ketelitian, serta kenyamanan kerja, maka kondisi lingkungan kerja dan beban kerja karyawan menjadi aspek penting untuk dikaji. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Pegadaian Cabang Palopo dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut (Karina, Gadzali, and Budiarti 2020) lingkungan kerja merupakan suatu lokasi yang berhadapan langsung dengan pegawai ketika menjalankan tugasnya, oleh karena itu hendaknya mereka merasa nyaman dalam bekerja. Menurut (Ayunasrah *et al.* 2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan terdekat pekerja yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang ada. Dampak negatif antara lain rendahnya semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran,

RESEARCH ARTICLE

tingginya tingkat kesalahan kerja, tingginya turnover, dan lain sebagainya dapat diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Lestary and Chaniago 2018).

- 1) Penerangan; penyediaan cahaya yang cukup dan tepat untuk mendukung kenyamanan, keamanan, dan produktivitas pekerja.
- 2) Temperatur; merujuk pada suhu udara yang ada di area kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja. Suhu yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, bahkan gangguan kesehatan seperti dehidrasi atau hipotermia.
- 3) Kelembapan; jumlah uap air yang ada di udara, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pekerja. Kelembapan yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menimbulkan masalah. Kelembapan tinggi dapat menyebabkan rasa lembap, ketidaknyamanan, dan memperburuk kondisi kesehatan seperti masalah pernapasan atau iritasi kulit.
- 4) Sirkulasi udara; pergerakan udara yang baik dan lancar di dalam ruang kerja, yang penting untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan pekerja. Sirkulasi udara yang baik membantu mengurangi penumpukan panas, kelembapan, dan polusi udara yang dapat memengaruhi kualitas udara di dalam ruangan.

2.2 Beban Kerja

Menurut (risma sukmawati 2024) Beban kerja merupakan hal yang krusial yang perlu diberi perhatian oleh setiap organisasi atau perusahaan karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan beban kerja mengacu pada serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, departemen, organisasi atau perusahaan dalam periode waktu tertentu. Hal itu mencakup tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya. beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. beban kerja meliputi aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan). Menurut Komaruddin dalam jurnal (Manalu 2020) Analisis beban kerja adalah proses menghitung berapa jam kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. dengan kata lain, hal ini berupaya untuk memastikan berapa banyak karyawan dan berapa banyak tanggung jawab atau beban kerja yang harus diberikan kepada seorang petugas. Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Menurut Prahastari dalam (Nurwahyuni 2019) indikator yang digunakan dalam penelitiannya yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, segala aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik yang diperlukan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan dengan baik.
- 2) Kebutuhan waktu, merujuk pada durasi atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Ini mencakup waktu yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan dalam proses kerja, mulai dari persiapan hingga penyelesaian, serta waktu yang tersedia untuk istirahat atau pemulihan selama jam kerja.
- 3) Kebutuhan mental, tuntutan atau tekanan psikologis yang dialami oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal ini meliputi aspek seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, kreativitas, serta kemampuan untuk mengelola stres atau emosi yang timbul selama bekerja.
- 4) Tingkat frustrasi, perasaan ketidakpuasan, kekecewaan, atau kebingungan yang dialami pekerja akibat tantangan atau hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen yang membuat bisnis sukses. Oleh karena itu, setiap bisnis memerlukan ruang kerja yang menunjang produktivitas staf dan meningkatkan kinerja pekerja Menurut (Lestary and Chaniago 2018). Menurut (Haddad, Soleh, and Abi 2023) Kinerja karyawan adalah hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut (Rolos, Sambul, and Rumawas 2018):

RESEARCH ARTICLE

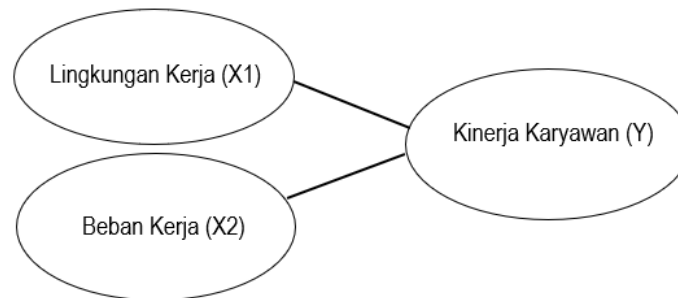
- 1) Kualitas. Kualitas pekerjaan ditentukan oleh seberapa baik karyawan yakin bahwa tugas-tugas mereka diselesaikan dalam hal keterampilan dan bakat mereka serta kualitas pekerjaan yang mereka ciptakan.
- 2) Kuantitas adalah cara untuk mengukur kuantitas yang diproduksi, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif mengkoordinasikan hasil keluaran dan memanfaatkan waktu yang diberikan untuk tugas-tugas lain.
- 4) Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi; seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah digunakan untuk memaksimalkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat di mana seorang karyawan pada akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya. dedikasi terhadap pekerjaan seseorang. Pegawai pada level ini bertanggung jawab pada kantor dan mempunyai komitmen kerja pada instansi.

2.4 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho and Siregar 2020) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. sumber setia sagita medan" penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Utami 2018) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya telematika malang" penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Novriani Gultom and Nurmaysaroh 2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance" penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh (Nabila and Syarvina 2022) yang berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan" Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh (Tjibrata, Lumanaw, and Dotulang 2017) yang berjudul "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. sabar garda manado" penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh (Hurun'in and Edho Rian Kurniawan 2023) yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X" penelitian ini menunjukkan hasil lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh (Siburian, Pio, and Sambul 2021) yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara" penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh (Huda and Shony Azar 2021) yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pt. forisan nusapersada lamongan" penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul (Nindi, Sukri, and Latif 2023) "pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt. Kumala motor sejahtera (hino) di kota palopo" Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

RESEARCH ARTICLE

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadani, Kasran, and Sampetan 2023) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan perumda tirta mangkaluku” Penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja dan tingkat stress kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan berfungsi untuk menjelaskan hubungan variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dengan variabel terikatnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara persial. Untuk hubungan secara persial digambarkan dengan garis lurus.

H1: Lingkungan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian cabang palopo .

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. pegadaian cabang palopo.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, di mana setiap item pada kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan yang bekerja di Pegadaian Cabang Palopo. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui media sosial, dan pembuatan kuesioner menggunakan Google Forms untuk mempermudah distribusi dan pengumpulan data, sehingga menghasilkan sampel akhir yang dapat dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan beban kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji signifikansi dilakukan untuk menentukan apakah pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan atau tidak. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19 untuk memproses data dan menguji hipotesis yang diajukan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Adapun hasil pengujian validitas dan reabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomoritem	r hitung	r tabel	Status Item
Lingkungan Kerja X1	X1.1	0,570	0,312	Valid
	X1.2	0,744	0,312	Valid
	X1.3	0,661	0,312	Valid
	X1.4	0,734	0,312	Valid
	X1.5	0,698	0,312	Valid
	X1.6	0,805	0,312	Valid
	X1.7	0,743	0,312	Valid
	X1.8	0,779	0,312	Valid
Beban Kerja X2	X2.1	0,547	0,312	Valid
	X2.2	0,827	0,312	Valid
	X2.3	0,828	0,312	Valid
	X2.4	0,780	0,312	Valid
	X2.5	0,866	0,312	Valid
	X2.6	0,872	0,312	Valid
	X2.7	0,888	0,312	Valid
	X2.8	0,868	0,312	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0,731	0,312	Valid
	Y.2	0,700	0,312	Valid
	Y.3	0,638	0,312	Valid
	Y.4	0,686	0,312	Valid
	Y.5	0,533	0,312	Valid
	Y.6	0,648	0,312	Valid
	Y.7	0,801	0,312	Valid
	Y.8	0,811	0,312	Valid
	Y.9	0,736	0,312	Valid
	Y.10	0,579	0,312	Valid

Berdasarkan analisis validitas yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, terlihat bahwa semua item pernyataan dari variabel memiliki nilai signifikan yang melebihi 0,05 serta nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel. dalam penelitian ini, nilai r tabel ditetapkan pada 0,312. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item dari variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dianggap valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,863	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,929	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 diatas,diperoleh hasil uji reliabilitas pada item masingmasing variabel dengan nilai diatas 0,60 maka item instrumen pada setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.1.2 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear digunakan untuk menguji hipotesis yang mengaitkan pengaruh antar variabel (X1), dan (X2) apakah berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap (Y).

RESEARCH ARTICLE

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.348	4.346		3.762	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.750	.119	.772	6.321	.000
	Beban Kerja (X2)	.003	.079	.004	.038	.970

Nilai koefisien dan nilai konstanta dapat ditentukan dengan menggunakan temuan uji regresi linier berganda di atas, sehingga dapat dibangun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 16.348 + 0,750X_1 + 0,003X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta 16.348 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan beban kerja memiliki nilai 0, Maka kinerja karyawan berada pada angka 16.348.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,750, yang berarti setiap peningkatan satuan pada lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,750, dengan anggapan bahwa variabel beban kerja tetap tidak berubah.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel beban kerja juga positif dengan nilai 0,003, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,003, sambil mempertahankan variabel bebas lainnya pada nilai tetap.

4.1.3 Uji t (Parsial)

Tahap selanjutnya adalah pengujian secara parsial (Uji-t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai < 0,05 maka H_a diterima dan jika nilai > 0,05 maka H_0 ditolak. Berikut hasil Uji t.

Tabel 4. Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.348	4.346		3.762	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.750	.119	.772	6.321	.000
	Beban Kerja (X2)	.003	.079	.004	.038	.970

1) Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

Hipotesis ini diuji untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:
H1: Lingkungan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil uji menunjukkan nilai t yang dihitung untuk lingkungan kerja sebesar 6.321, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2.026. Selain itu, nilai Signifikansi (Sig.) untuk lingkungan kerja adalah 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

2) Uji Hipotesis Beban Kerja

Hipotesis ini diuji untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Hasil uji menunjukkan nilai t yang diperoleh untuk beban kerja sebesar 0.038, yang lebih rendah dibandingkan dengan t tabel sebesar 2.026. Selain itu, nilai Sig. untuk beban kerja adalah 0.970, yang lebih besar dari 0.05. Dengan

RESEARCH ARTICLE

demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722a	.521	.495	3.438

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah .521 atau 52,1% ini berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 52,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Beragam elemen lingkungan kerja yang dikelola dengan baik, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, turut berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Sihaloho dan Siregar (2020) dalam studi mereka yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Sazly dan Permana (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik, seperti pencahayaan yang memadai, temperatur yang nyaman, kelembapan yang terkendali, dan sirkulasi udara yang baik, sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan dan memperhatikan kualitas lingkungan kerja untuk mendorong kinerja karyawan. Sementara itu, aspek non-fisik, yang mencakup hubungan interpersonal, gaya kepemimpinan, dan dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan, juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan dapat memberikan rasa nyaman dan mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo. Beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam konteks penelitian ini tidak cukup kuat untuk memengaruhi tingkat kinerja mereka secara langsung. Beban kerja yang ada masih dalam batas toleransi atau telah dikelola dengan baik, sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebih yang memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun terdapat tuntutan fisik, tekanan waktu, atau kebutuhan konsentrasi mental dalam pekerjaan, karyawan masih dapat menanganinya dengan baik tanpa mengalami penurunan kinerja yang berarti. Selain itu, tingkat frustrasi yang dirasakan pun tampaknya tidak cukup tinggi untuk mengganggu beban kerja mereka, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik meskipun beban kerja yang ada.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dibahas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karena terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan, pengelolaannya tetap penting untuk menghindari kelelahan dalam jangka panjang. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kebutuhan mental karyawan dan tingkat frustrasi yang mungkin timbul,

RESEARCH ARTICLE

melalui dukungan seperti pelatihan atau konseling. Selain itu, manajemen waktu dan kerja sama tim perlu ditingkatkan untuk mencegah tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian lanjutan disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti stres kerja atau motivasi, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

6. Referensi

- Andriyani, N., Ramadhani, H., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>.
- Haddad, H. A. A., Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>.
- Hurun'in, & Kurniawan, E. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nindi, A., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 608. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31431>.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.

RESEARCH ARTICLE

- Ohorela, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Ramadani, A. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 618. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31432>.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209–217.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sukmawati, R., & Hermawan, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sosial Sains*, 4(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang, D. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 1–8.