



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi

Sanitya Silvia Rahmawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

e-mail : sanityasilvia392@gmail.com

Abstract - This study aims to determine how workload and work environment affect employee performance at the Medan Satria Subdistrict Office, Bekasi City. This type of research uses a quantitative approach. The population in this study were 49 respondents with the sampling technique using saturated sampling technique. Data collection using primary data and secondary data. The data analysis technique uses the help of SPSS 25.00 by conducting data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R²) test. The results showed that partially workload affects employee performance, partially work environment affects employee performance and simultaneously workload and work environment affect employee performance. Furthermore, the results of the coefficient of determination (R²) test indicate that workload and work environment have an influence on employee performance by 40% and the remaining 60% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : Workload, Work Environment, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 49 responden dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS 25.00 dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40% dan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan organisasi tidak luput dari sumber daya manusia (SDM). Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia tak hanya sekedar pekerja, melainkan juga kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan organisasi yang lebih besar. Sumber Daya Manusia juga mempunyai peran dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi berinovasi, mempercepat pengambilan keputusan dan berkinerja tinggi.

Kinerja pegawai mencerminkan pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang didasarkan pada standar atau tolok ukur yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dalam

dunia bisnis yang kompetitif saat ini, mencapai kinerja yang optimal menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi. setiap organisasi berusaha keras meningkatkan kinerja karyawannya, sebagai upaya memenuhi tujuan organisasi. Kemampuan seseorang dilihat dari hasil kerjanya, apabila hasilnya baik maka kinerja akan optimal. (Silaen et al., 2021)

Beban kerja berada diantara faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Vanchapo, beban kerja didefinisikan sebagai tugas yang diemban pekerja dan memiliki tenggat waktu penyelesaian (Vanchapo, 2020). Beban kerja yang tinggi dapat menuntut seseorang untuk bekerja lebih keras dan menyebabkan tingkat stress tinggi. Namun, beban kerja yang tepat juga dapat memberikan tantangan dan kesempatan untuk tumbuh serta berkembang dalam karier. Menurut Tara dan Herlina (Merlenda & Herlina, 2021) menyatakan bahwa pembagian kerja yang dilakukan dengan tepat membuat pekerja dapat memastikan bahwa mereka dapat bekerja secara produktif sehingga kualitas kerja yang dihasilkan baik. hal ini berdampak secara positif pada peningkatan kinerja, efisiensi dan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Diluar dari faktor beban kerja, kinerja dapat meningkat dengan adanya peran lingkungan kerja. Segala sesuatu yang mengelilingi seorang tenaga kerja selama bekerja dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka disebut dengan lingkungan kerja (Marnisah et al., 2021). Menurut Ita Rahmawati dkk, penting untuk memperhatikan lingkungan kerja perusahaan sebab secara langsung mempengaruhi pekerja. Lingkungan yang kurang baik cenderung menghambat efisiensi dan memperpanjang waktu penyelesaian tugas. Di sisi lain, lingkungan kerja dianggap ideal memungkinkan karyawan menjalankan tugas mereka dengan maksimal. (Rahmawati et al., 2020)

Kantor kecamatan Medan Satria merupakan pusat pemerintahan di wilayah kota Bekasi. Kantor kecamatan ini memiliki peran penting dalam menyelenggarakan berbagai layanan administratif dan pelayanan publik kepada masyarakat. Kantor kecamatan Medan Satria menjadi tempat berbagai kegiatan administratif seperti pelayanan, administrasi kependudukan, pendaftaran pernikahan, pembuatan surat keterangan dan pelayanan lainnya kepada masyarakat. Kantor kecamatan ini juga berperan dalam mengkoordinasikan kegiatan pembangunan dan pelayanan sosial. Memiliki wilayah luas dan penduduk yang banyak memungkinkan beban kerja di kantor ini cukup besar (Kecamatan Medan Satria, 2023). Penting bagi pihak kantor untuk memahami dan mengelola beban kerja dengan baik serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi bagian krusial dalam mencapai kinerja yang maksimal.

2. METODE

Desain penelitian ialah kerangka kerja yang menguraikan langkah-langkah peneliti, dimulai dari merumuskan hipotesis, menentukan operasional akhir hingga teknik analisis data yang digunakan (Sudarmanto et al., 2021). Desain pada penelitian ini yaitu kuantitatif, yang dimana menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel (Warongan et al., 2022). Tujuan desain penelitian ini yaitu menguji hipotesis, menentukan adanya pengaruh atau tidak antar variabel dan membuat generalisasi yang didukung oleh data numerik. Melalui pendekatan ini, desain kuantitatif memberikan landasan yang kuat untuk membuat keputusan berdasarkan bukti-bukti yang terukur dan dapat dipertanggung jawabkan.

Populasi ialah semua subjek atau objek yang relevan dengan tujuan penelitian dan memenuhi kriteria yang sudah peneliti tentukan untuk ditelaah, lalu diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini yakni pegawai kantor Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi. Sampel ialah seluruh populasi dengan karakteristik yang sama (Sugiyono, 2019). Sampling jenuh dipilih sebagai teknik pengambilan sampel dan sampel yang diambil yaitu pegawai kantor Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi yang berjumlah 49 orang, diantaranya 15 pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 34 pegawai TKK (Tenaga Kerja Kontrak). Pengumpulan data yang didapat peneliti ialah data primer (wawancara, kuesioner, dan observasi) dan data sekunder (buku, jurnal ilmiah, artikel, dan lain sebagainya). Data yang sudah didapat diolah dengan *software* SPSS 25.00.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini memperkirakan yang seharusnya diperkirakan, sehingga data yang telah diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan dipercaya dalam menggambarkan fenomena yang diteliti. (Sugiyono, 2019)

Tabel 3. 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja	Butir 1	,683	0,288	Valid
	Butir 2	,689		
	Butir 3	,577		
	Butir 4	,464		
	Butir 5	,583		
	Butir 6	,531		
	Butir 7	,612		

	Butir 8	,673
	Butir 9	,575
	Butir 10	,532
Lingkungan Kerja	Butir 1	,458
	Butir 2	,480
	Butir 3	,334
	Butir 4	,413
	Butir 5	,490
	Butir 6	,620
	Butir 7	,503
	Butir 8	,355
	Butir 9	,498
	Butir 10	,532
Kinerja	Butir 1	,475
	Butir 2	,686
	Butir 3	,747
	Butir 4	,600
	Butir 5	,699
	Butir 6	,607
	Butir 7	,323
	Butir 8	,560
	Butir 9	,541
	Butir 10	,606

Data dalam tabel diatas, diketahui masing-masing-butir-pernyataan menunjukkan nilai r hitung > nilai r tabel (0,288) dan nilai sig.0,05 sehingga hasil pengujian untuk instrumen masing-masing variabel dari semua butir pernyataan yang berjumlah 10 item dapat dinyatakan valid. Dengan demikian, diputuskan bahwa instrumen pengukuran masing-masing variabel tersebut layak digunakan atau dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat diandalkan dan memastikan keakuratan data yang diperoleh dalam penelitian. (Sugiyono, 2019). Dasar pengambilan keputusan didasarkan pada *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
Beban Kerja	,794	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	,625		
Kinerja	,759		

Data dalam tabel diatas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel melebihi batas kritis yang disyaratkan yaitu 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel atau mampu dipercaya sebagai instrumen variabel.

Uji Normalitas

Uji Pengujian ini mengetahui apakah data memiliki pola distribusi normal atau tidak. Distribusi normal residual merupakan syarat model regresi yang baik. (Rodliyah, 2021)

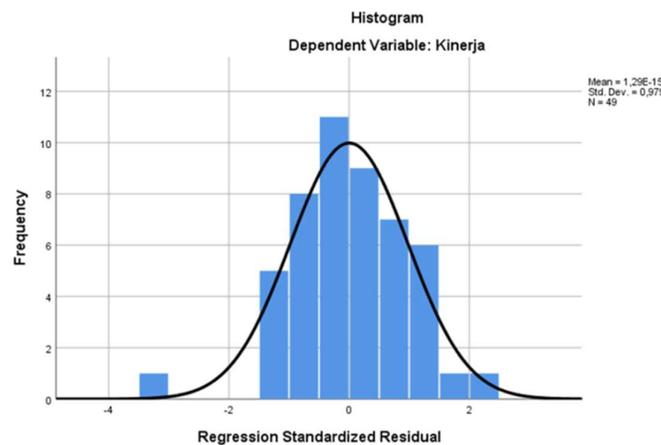
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian One Sample-Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57261033
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,045
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

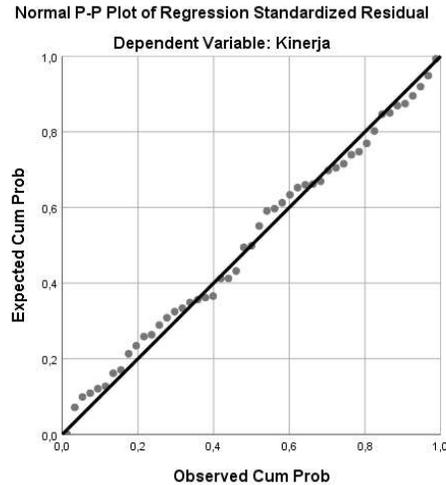
b. Calculated from data.

Data dalam tabel diatas, menunjukkan Asymp.Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Kriteria pengujian ini, suatu data dinyatakan berdistribusi normal bila hasil pengujian diketahui memiliki nilai yang lebih besar dari $0,05$. Demikian, diputuskan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. 1 Hasil Pengujian Histogram

Data dalam tabel diatas, menunjukkan lekungan kurva tidak miring atau ke kanan, berada ditengah. Kriteria pengujian ini, suatu data dinyatakan berdistribusi normal bila grafik menunjukkan pola lonceng sempurna. Sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. 2 Hasil Pengujian P-Plot

Data dalam tabel diatas, menunjukkan pola sebaran titik-titik data menyebar membentuk atau mendekati garis diagonal. Kriteria pengujian ini, suatu data dinyatakan berdistribusi normal bila-titik pada data tersebar sepanjang garis diagonal. Sehingga, dapat diputuskan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memeriksa apakah variabel-variabel berkorelasi secara kuat atau tidak, terjadi multikolinearitas apabila variabel berkorelasi kuat yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis regresi. (Rodliyah, 2021)

Tabel 3. 4 Hasil Pengujian Multikolinearitas

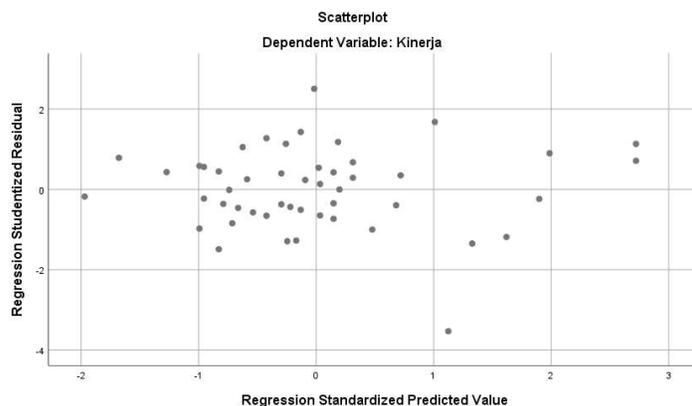
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,353	6,551		1,428	,160		
	Beban Kerja	,427	,113	,476	3,778	,000	,822	1,217
	Lingkungan Kerja	,346	,166	,262	2,082	,043	,822	1,217

a. Dependent Variable: Kinerja

Data dalam tabel diatas, menunjukkan nilai *tolerance* sebesar ,822 > 0,01 dan nilai VIF sebesar 1,217 < 10. Dengan demikian, diputuskan kedua *independent variable* tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mengetahui apakah varians dari residual diantara pengamatan lainnya terjadi perbedaan. Suatu data dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas bila pola tidak membentuk sesuatu dan penyebarannya acak. (Rodliyah, 2021)



Gambar 3.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pola titik-titiknya yang tersebar secara acak atau tidak jelas sehingga diputuskan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini bertujuan mengetahui apakah pola hubungan antara *dependent variable* dengan beberapa *independent variable* lainnya positif atau negatif. (Ulum, 2018). Hasil dari analisis ini menghasilkan beberapa pengaruh yang terdiri dari pengaruh positif signifikan, pengaruh positif tidak signifikan, pengaruh negatif signifikan serta pengaruh negatif tidak signifikan. Persamaan untuk regresi berganda linear yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

β = Koefisien regresi

e = Standar Kesalahan

Tabel 3. 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,353	6,551		1,428	,160
	Beban Kerja	,427	,113	,476	3,778	,000
	Lingkungan Kerja	,346	,166	,262	2,082	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data dalam tabel diatas menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 9,353 + 0,427X_1 + 0,346X_2$$

- Nilai konstanta (*constant*) senilai 9,353, artinya variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka Y memiliki nilai rata-rata senilai 9,353.
- Koefisien X_1 senilai 0,427 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa dengan asumsi X_2 konstan, setiap peningkatan 1 satuan pada X_1 maka Y mengalami peningkatan senilai 0,427.
- Koefisien X_2 senilai 0,346 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa dengan asumsi X_2 konstan, setiap peningkatan 1 satuan pada X_2 maka Y mengalami peningkatan senilai 0,346.

Jadi, diputuskan bahwa variabel X_1 dan X_2 memiliki hubungan searah atau positif dengan *dependent variable* (Y). Semakin besar nilai X_1 dan X_2 , semakin besar pula nilai Y . Pengaruh masing-masing *independent variable* menunjukkan besaran pengaruh dari nilai koefisien regresi.

Uji T

Pengujian ini mengetahui besar kecilnya-pengaruh masing-masing antara *independent variable* terhadap *dependent variable* (Syarifuddin & Al Saudi, 2022). Kriteria pengujian ini ada pada nilai t hitung $>$ t tabel 2,012 didapat ($df = n - k = (df = 49 - 3 = 46)$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Tabel 3. 6 Hasil Pengujian T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,353	6,551		1,428	,160
	Beban Kerja	,427	,113	,476	3,778	,000
	Lingkungan Kerja	,346	,166	,262	2,082	,043

a. Dependent Variable: Kinerja

- Data dalam tabel diatas menunjukkan hasil analisis dengan tingkat uji sebesar 5% yaitu:
- Diketahui nilai t hitung senilai $3,778 > 2,012$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan variabel X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu hipotesis dari variabel beban kerja adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Diketahui nilai t hitung senilai $2,082 > 2,012$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan variabel X_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu hipotesis dari variabel beban kerja adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Pengujian ini menguji apakah ada atau tidak pengaruh simultan independent variable terhadap dependent variable. Syarat pengujian didasarkan pada nilai f hitung $> f$ tabel 3,20 didapat dari $(k ; n-k) = (2 ; 49-2) = (2;47)$ dan nilai sig. $< 0,05$. (Syarifuddin & Al Saudi, 2022)

Tabel 3. 7 Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,157	2	106,079	15,360	,000 ^b
	Residual	317,680	46	6,906		
	Total	529,837	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Data dalam tabel diatas, menunjukkan nilai f hitung $15,360 > 3,20$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. Sehubungan dengan itu, diputuskan bahwa secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini mengetahui besarnya *independent variable* memberikan penjelasan terhadap *dependent variable*, yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Nilai ini dapat dilihat dari kolom R square. (Syarifuddin & Al Saudi, 2022)

Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,330	2,720

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Diketahui nilai R Square pada tabel diatas 0,344 (34,4%). Nilai tersebut menjabarkan variabel beban.kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 34,4% dan sisanya mencerminkan pengaruh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,214	,198	2,976

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Diketahui nilai R Square pada tabel diatas 0,214 (21,4%). Nilai tersebut menjabarkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,4% dan sisanya mencerminkan pengaruh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,374	2,628

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui nilai R Square pada tabel diatas 0,400 (40%). Nilai tersebut menjabarkan secara simultan *independent variable* berpengaruh terhadap *dependent variable* sebesar 40% dan sisanya mencerminkan pengaruh dari variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi

Sesuai dengan hasil penelitian, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai t hitung $3,778 > 2,012$. Artinya, ada peningkatan beban kerja secara umum yang mengarah pada

peningkatan kinerja pegawai. Ketika pegawai diberikan lebih banyak tugas dan tanggung jawab, mereka biasanya merespon dengan meningkatkan produktivitas mereka atau meningkatkan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja, dalam batas-batas yang wajar, dapat menjadi faktor motivasi yang mendorong pegawai untuk memenuhi potensi mereka dan berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Neksen et al., 2021). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang dimana semakin meningkatnya suatu beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi

Sesuai dengan hasil penelitian, terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, serta nilai t hitung sebesar $2,082 > 2,012$. Artinya, lingkungan kerja yang positif dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti suasana yang menyenangkan, fasilitas yang sesuai, dan hubungan yang positif baik dengan manajemen maupun rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung bekerja lebih baik dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Munardi et al., 2021). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi

Sesuai dengan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai f hitung $15,360 > 3,20$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Medan Satria Kota Bekasi. Koefisien determinasi membuktikan bahwa *independent variable* secara bersama-sama menjelaskan 40% (0,400) dari kinerja pegawai, yang dianggap sebagai pengaruh yang moderat.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Alqorrib et al., 2023). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan

antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang dimana beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong pegawai untuk menampilkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan, hipotesis pertama dari pengujian ini diterima, dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua dari pengujian ini diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga dari pengujian ini diterima, dimana beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Perusahaan atau Instansi perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap beban kerja pegawai agar tidak ringan atau berlebihan. Beban kerja yang seimbang akan membuat pegawai bekerja secara produktif dalam mencapai target kinerja yang diharapkan.
2. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, mengatur tata ruang kantor yang ergonomis serta menjaga kebersihan dan ketenangan lingkungan kerja.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Yusril*. 2(November), 3351–3369.
- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (H. A. Mukhlis (ed.); I). CV. AA. RIZKY.
- Kecamatan Medan Satria. (2023). *Sejarah Kecamatan Medan Satria*. <https://kec-medansatria.bekasikota.go.id/User/sejarah>
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
- Merlenda, T., & Herlina, T. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Terapan Ilmu Ekonomi*, 1(5), 259–266.

- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. 2(2), 105–112.
- Rahmawati, I., Lailatus, S., & Chahibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbulla.
- Rodliyah, L. (2021). *Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software Spss*. Llpn Unhasy Tebuireng Jombang.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan (I)*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdilah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniawati, I., Hidayatulloh, A. N., HM, I., & Suyuthi, N. F. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif* (R. Watrianthos & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Bandung : Alfabeta.
- Syarifuddin, & Al Saudi, I. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Linear Berganda Menggunakan SPSS* (S. Al Saudi (ed.)). Bobby Digital Cover.
- Ulum, M. H. (2018). *STATISTIK*. <https://itkm-wch.ac.id/wp-content/uploads/2018/12/BUKU-STATISTIK1.pdf>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. 1(2), 266.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). *Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance*. *Emba*, 10(1), 963–972.