

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN STOCKFIT PADA PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR KABUPATEN TANGERANG

¹Bagas Arianto, ²Temmy Setiawan, ³Khaerul Fahmi

Universitas Tanri Abeng

Email: bagaslapekajr22@gmail.com, temmy.setiawan@tau.ac.id,
khaerul.fahmi@tau.ac.id

ABSTRACT

The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance in the Stockfit Department at PT Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency. This study examines the partial and simultaneous effects of workload and work environment on employee performance. Using a quantitative descriptive method with 61 respondents, the results show that workload and work environment significantly affect employee performance.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target kerja, kualitas hasil produksi, serta keberlangsungan operasional perusahaan.

PT Adis Dimension Footwear merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri alas kaki. Salah satu bagian penting dalam proses produksi adalah bagian Stockfit. Pada bagian ini, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak

optimal, maka realisasi pekerjaan dapat menurun dan berdampak terhadap target produksi perusahaan.

Berdasarkan data target dan realisasi pekerjaan tahun 2025, terdapat beberapa bulan yang menunjukkan pencapaian target di bawah standar perusahaan sebesar 91%. Pada bulan Maret realisasi hanya mencapai 89,24%, April 84,78%, Juli 88,13%, September 88,21%, Oktober 87,09%, November 83,89%, dan Desember 78,84%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian Stockfit belum sepenuhnya stabil dan masih perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan, kelelahan, dan menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam bagian produksi, beban kerja yang tinggi dapat terjadi karena target pekerjaan yang besar, keterbatasan waktu, kekurangan tenaga kerja, serta tuntutan kualitas hasil kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan nyaman, aman, dan fokus. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat kinerja. Pada bagian Stockfit, permasalahan lingkungan kerja yang muncul berkaitan dengan ruang gerak, kebisingan, dan penataan tempat kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Stockfit pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat muncul dalam bentuk beban fisik, beban waktu, dan beban mental. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong karyawan bekerja secara produktif. Namun, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu beban fisik, beban waktu, dan kondisi mental. Beban fisik berkaitan dengan aktivitas kerja yang dilakukan karyawan dalam proses produksi. Beban waktu berkaitan dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Kondisi mental berkaitan dengan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam situasi tertentu.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan tata ruang. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarkaryawan, hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama, serta suasana kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja tertata dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menimbulkan gangguan kerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; serta beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian berdasarkan data berupa angka yang diperoleh dari kondisi sebenarnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Stockfit pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 61 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26. Pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Dasar perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 61 - 2$$

$$df = 59$$

Dengan taraf signifikansi 0,05, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kuat antarvariabel independen. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,605 dan VIF sebesar 1,652. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,113 dan lingkungan kerja sebesar 0,253. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,842. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, sehingga hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan bagian Stockfit pada PT Adis Dimension Footwear.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,652 + 0,747X_1 + 0,466X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

ε = Error

Nilai konstanta sebesar 4,652 menunjukkan bahwa apabila beban kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,652. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,747 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,747, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,466 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,466, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada variabel beban kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,570 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,582 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,

kedua variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Stockfit.

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 70,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Stockfit pada PT Adis Dimension Footwear.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,709. Nilai tersebut berarti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor individual karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,699 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 69,9%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Namun, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa beban kerja diberikan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, dan mendukung hubungan kerja yang baik dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dalam bagian produksi seperti Stockfit, lingkungan kerja yang baik sangat penting karena berkaitan dengan kenyamanan, konsentrasi, dan keselamatan kerja.

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dapat mendorong pencapaian target kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang agar kinerja karyawan dapat meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Stockfit pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,570 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola secara tepat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,582 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 70,685 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai R Square sebesar 0,709 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PT Adis Dimension Footwear perlu mengelola beban kerja secara proporsional, menyesuaikan target kerja dengan kapasitas sumber daya, memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tertata, aman, dan mendukung kerja sama. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar hasil penelitian menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, H., Sriyono, & Supardi. (2025). Peran lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1688–1697.
- Aini, A. N., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten.
- Alifiyah, S. T., Sumartik, S., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan work experience terhadap kinerja karyawan CV Tri Eka Abadi Sidoarjo, 8(3), 519–541.

- Asike, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 220–230.
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Fajria, K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Mabes Legiun Veteran Republik Indonesia di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 251–262.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Inti Tekindo.
- Rozi, Achmad dan Qodriyah, Sari Laelatul (2026) *Pengantar Manajemen Kinerja*, Penerbit Literasi Insan Cita – Serang Banten
- Sari, & Aliya. (2025). Faktor-faktor lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Sari, & Sugijanto. (2021). Kinerja karyawan dalam organisasi.
- Sihaloho. (2019). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Tambunan. (2022). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik dalam perusahaan.
- Wahyudi. (2024). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
- Wibowo, & Widiyanto. (2019). Kualitas lingkungan kerja dan kinerja karyawan.