

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Malihatus Sa'diah¹, Helmita², Desi Derina Yusda³

¹Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115
e-mail : malihatus04@gmail.com¹

²Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115
e-mail : helmita@umitra.ac.id²

³Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Jl. ZA. Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 40115
e-mail : desiderina@umitra.ac.id³

ABSTRACT

The primary objective of this research is to examine the extent to which the work environment and task demands impact the performance of employees at Perum DAMRI Lampung Branch. Workload and office conditions represent two crucial aspects that determine staff productivity levels within a professional ecosystem that continuously shifts dynamically. This study implements a quantitative methodology, utilizing surveys as the primary means and questionnaires as the data collection media. A total of sixty-two administrative personnel at Perum DAMRI Lampung Branch were involved as subjects in this research. In the data processing stage, a series of tests – including validity, reliability, multiple linear regression analysis, individual testing (t-test), and simultaneous testing (F-test) – were systematically operated. The findings of this study prove that employee performance outcomes are favorably and significantly influenced by task burdens and workplace conditions. Furthermore, the workload and work environment variables contribute a substantial influence on employee performance, with a contribution share reaching 59.3%. Other elements not addressed in this research provide a more minimal contribution. The data obtained indicates that to enhance staff achievement, balanced task volume management and a supportive work atmosphere are vital considerations. It is highly hoped that these research results can serve as a benchmark for DAMRI's management in formulating various policies capable of strengthening work quality while ensuring the prosperity and welfare of their employees.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance, Perum DAMRI.*

ABSTRAK

Sasaran utama dari riset ini yaitu guna mengkaji sejauh mana suasana tempat kerja serta tekanan tugas berimplikasi pada prestasi para pegawai pada Perum DAMRI Cabang Lampung. Volume pekerjaan serta situasi di lingkungan kantor merupakan dua aspek krusial yang menentukan tingkat produktivitas staf di tengah ekosistem profesional yang terus berubah secara dinamis. Riset tersebut mengimplementasikan metodologi kuantitatif, dengan memfungsikan survei sebagai sarana utama serta kuesioner sebagai media pengumpulan datanya. Sebanyak 62 personel di bagian administrasi Perum DAMRI Cabang Lampung dilibatkan sebagai subjek dalam penelitian ini. Dalam proses pengolahan data, serangkaian pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, pengujian secara individu (uji t), serta pengujian secara bersama-sama (uji F) dioperasikan secara sistematis. Temuan dari kajian ini membuktikan bahwa capaian kerja pegawai mendapatkan pengaruh yang menguntungkan dan bermakna dari aspek beban tugas serta kondisi lingkungan kantor. Di samping itu, variabel beban kerja beserta lingkungan kerja menyumbangkan pengaruh yang nyata terhadap performa karyawan dengan besaran andil mencapai 59,3%. Unsur-unsur lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh yang lebih minim. Data yang diperoleh memperlihatkan bahwa demi mendongkrak prestasi staf, pengaturan volume tugas yang seimbang serta atmosfer kerja yang suportif menjadi hal yang sangat krusial untuk diperhatikan. Besar harapan agar hasil riset ini dapat menjadi acuan bagi jajaran manajemen DAMRI dalam menyusun berbagai kebijakan yang mampu memperkuat mutu pekerjaan sekaligus menjamin kemakmuran dan kesejahteraan para karyawannya. .

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perum DAMRI.

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif akibat Dengan globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi harus terus mengoptimalkan kinerja mereka untuk tetap relevan. Kunci utama dalam mempertahankan keunggulan kompetitif adalah optimalisasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan aset strategis dan penentu keberlanjutan perusahaan (Tara Ananda Permatasari, 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam aspek, meliputi faktor internal (seperti kapasitas dan dorongan kerja) dan eksternal (mencakup beban kerja dan lingkungan kerja) (Dyah AP, Titie SN, Andri I, 2023). Secara spesifik, beban kerja menjadi variabel kritis; beban kerja yang selaras akan memacu produktivitas, sementara beban kerja berlebih memicu stres dan penurunan kualitas, dan beban kerja yang kurang menantang justru menimbulkan kejenuhan (Wibaselpa et al., 2025).

Selain itu, lingkungan kerja – termasuk fisik (tata ruang, ventilasi, pencahayaan) dan non-fisik (suasana kerja dan hubungan interpersonal) – juga harus memadai sebagai katalis peningkatan semangat dan kinerja (Stefanus Rumangkit, 2023). Studi ini berfokus pada Perum DAMRI Cabang Lampung yang, sebagai operator transportasi publik, dituntut memberikan pelayanan prima. Dengan jumlah 209 karyawan, mayoritas pada divisi operasional, tantangan utama yang dihadapi adalah variasi intensitas beban kerja pengemudi bus, terutama pada trayek AKAP (jam kerja panjang) dan AKDP (tekanan target setoran). Mengingat kompleksitas beban kerja fisik dan psikologis ini serta adanya hasil penelitian yang bervariasi dari studi sebelumnya, Kajian ini berupaya mengevaluasi melalui pembuktian lapangan mengenai dampak suasana kantor dan beban tanggung jawab terhadap produktivitas tenaga kerja di DAMRI Bandar Lampung. Permasalahan yang muncul di Perum Damri Bandar Lampung adalah Implikasi tekanan pekerjaan serta situasi lingkungan profesi terhadap capaian prestasi staf. Sebagai penyelenggara jasa transportasi umum, Perum Damri menghadapi kesulitan dalam mengatur beban kerja karyawan yang terus bertambah seiring dengan tuntutan layanan yang semakin berkembang. Tergantung pada jenis layanan dan trayek yang dijalankan, beban kerja yang dihadapi oleh pengemudi bus DAMRI sangat berbeda. Beban kerja yang berat dapat

berdampak pada kondisi mental dan jasmani karyawan, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Tabel 1.
Beban Kerja Pengemudi DAMRI berdasarkan Jenis Bus

NO	Keterangan	Jenis BUS		
		AKAP	AKDP	PERINTIS
1	Jumlah jam kerja sopir (per hari/minggu)	14-16 Jam	5-8 Jam	8 Jam
2	Jumlah trayek atau ritase per sopir per hari/minggu	2-3 RIT / Minggu	2-4 RIT / Hari	2-3 RIT / Hari
3	Jumlah hari kerja per bulan	26 hari	26 Hari	26 Hari

Sumber: Perum Damri Cabang Lampung

Analisis data menunjukkan bahwa beban kerja pengemudi bus DAMRI Cabang Lampung memiliki intensitas yang tinggi dan bervariasi di setiap jenis trayek, dengan rata-rata hari kerja mencapai 26 hari per bulan, yang mengindikasikan minimnya waktu istirahat. Pada trayek AKAP (Antar Kota Antar Provinsi), tekanan berpusat pada durasi jam kerja yang ekstrem, yakni 14 hingga 16 jam per hari, yang menguji ketahanan fisik dan membatasi istirahat, meskipun tidak dibebani target setoran. Sebaliknya, pengemudi AKDP (Antar Kota Dalam Provinsi) menghadapi tekanan target setoran harian yang tinggi, memaksa mereka mengemudi terburu-buru dan mengurangi waktu istirahat demi mencapai target, sehingga meningkatkan stres psikologis. Sementara itu, pengemudi Perintis terbebani oleh target ritase, di mana kegagalan pemenuhan target berujung pada akumulasi hutang ritase. Fenomena ini menegaskan bahwa beban kerja pengemudi DAMRI tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga administratif dan psikologis, yang secara keseluruhan berpotensi serius memengaruhi kinerja, keselamatan, dan kesehatan kerja. Urgensi penelitian ini diperkuat oleh studi-studi terdahulu (Suhendar et al., 2023) yang terus menunjukkan bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian lanjutan pada konteks perusahaan transportasi publik ini sangat diperlukan.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Menurut (Ode et al., 2024), Beban Kerja mengacu pada serangkaian tindakan atau proses yang berlebihan yang dapat meningkatkan tekanan pada seseorang. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena tuntutan yang berlebihan, kecepatan, dan beban kerja yang berlebihan, antara lain. Terlalu banyak tugas dapat menyebabkan

stres, tetapi terlalu sedikit tugas dapat membuat Anda bosan atau jenuh. Istilah beban kerja merujuk pada rentetan proses kerja yang menuntut penyelesaian oleh individu dalam jangka waktu yang telah dijadwalkan (Zahra & Lusia Putri, 2025). Kapasitas karyawan dalam mengakhiri tugas dan menyesuaikan diri dengan beban kerja memastikan tidak adanya tumpukan pekerjaan yang melampaui batas. Namun, tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja jika karyawan tidak berhasil. Berdasarkan (Rendra, 2022), Berikut adalah beberapa parameter yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan: Kondisi Pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai.

Lingkungan Kerja

Kondisi fisik di sekitar tempat tugas seperti kesejukan udara, kelembapan, pertukaran oksigen, terang atau redupnya lampu, sterilitas lingkungan, serta kecukupan inventaris kerja dikenal sebagai lingkungan kerja yang secara langsung menentukan performa seorang karyawan (Palar et al., 2022). Netisemito dalam (Meliyanti & Khaidarmansyah, 2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua hal Segala unsur yang menyertai ruang lingkup profesi karyawan dan memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan mandat pekerjaan. menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat individu dan kelompok orang bekerja, serta metode kerja dan rutinitas mereka sebagai individu atau kelompok orang (Ramadhi et al., 2024). Menurut (Surjono, 2018) menyatakan bahwa beberapa indikator lingkungan kerja adalah Pencahayaan, Warna, Suara, dan Udara.

Kinerja Karyawan

Menurut (Permana & Rachmawati, 2024) menyatakan bahwa beberapa indikator lingkungan kerja adalah Pencahayaan, Warna, Suara, dan Udara. Menurut Hariandja (2020) menyatakan bahwa pencahayaan, warna, suara, dan udara adalah beberapa indikator lingkungan kerja. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan; jika kinerja karyawan lebih baik atau lebih buruk, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, dan sebaliknya. (Dahlan, 2021) Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kemandirian adalah lima ukuran kinerja karyawan.

HIPOTESIS

1. (H₀): Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara parsial oleh beban kerja (X₁).
(H₁): Kinerja karyawan (Y) diduga terpengaruh secara parsial oleh beban kerja (X₁).
2. (H₀): Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja (X₂).
(H₂): Kinerja karyawan (Y) diduga terpengaruh sebagian oleh lingkungan kerja (X₂).
3. (H₀): Kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi secara bersamaan oleh beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).
(H₃): Kinerja karyawan (Y) diduga dipengaruhi secara bersamaan oleh beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk melihat bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) memengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen). Studi ini dilakukan di Perum DAMRI Cabang Lampung dan berfokus pada 158 pengemudi umum. Data utama dikumpulkan melalui angket yang disebarakan melalui Google Form, sementara data sekunder dikumpulkan melalui penelitian literatur. Guna mengidentifikasi besaran sampel yang dibutuhkan, peneliti memfungsikan teknik pemilihan *Simple Random Sampling* dengan Rumus Slovin (tingkat kepercayaan 95% atau $e=5\%$). Berdasarkan perhitungan tersebut, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 62 pengemudi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Instrumen atau Instrumen penelitian dianggap memiliki validitas yang baik jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu menjabarkan parameter yang ingin diukur secara tepat. (AP Sari, 2023) Uji validitas ini bertujuan untuk menguji instrument untuk menghitung variabel seperti Kontribusi variabel lingkungan kantor dan beban tanggung jawab terhadap capaian kerja karyawan dievaluasi validitas alat ukurnya melalui teknik analisis korelasi Pearson Product Moment

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Item 1	0,498	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 2	0,530	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 3	0,410	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 4	0,573	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 5	0,585	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 6	0,478	0,361	r hitung>r tabel	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	Item 1	0,476	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 2	0,476	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 3	0,507	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 4	0,567	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 5	0,567	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 6	0,557	0,361	r hitung>r tabel	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,574	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 2	0,575	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 3	0,483	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 4	0,631	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 5	0,572	0,361	r hitung>r tabel	VALID
	Item 6	0,511	0,361	r hitung>r tabel	VALID

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Menurut tabel 2 dari kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang yang termasuk pengemudi dan karyawan lainnya di Perum Damri Lampung, menunjukkan bahwa hasil dari semua pernyataan valid, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,361. Jadi, pernyataan ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas instrumen adalah untuk menentukan seberapa besar indeks kepercayaan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	N of Item
Beban Kerja	0,884	6
Lingkungan Kerja	0,777	6
Kinerja Karyawan	0,840	6

Berdasarkan tabel 3 seperti yang ditunjukkan di atas, semua nilai variabel yang mencakup lingkungan kerja dan beban kerja memiliki koefisien *Cronbach alpha* sebesar $> 0,7$.

Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dan uji statistik dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Sebagai contoh, uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85510046
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan variabel karena Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dibandingkan dengan Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp.Sig yaitu $0,200 > 0,05$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas yang diharapkan. Jika tidak terjadi, uji ini dianggap tidak terjadi (Ghozali, 2018). Nilai toleransi atau Variance Inflation Factor (VIF) dapat dilihat untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas dalam model regresi. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.355	2.973		3.819	.000		
Beban Kerja	.274	.149	.270	1.835	.072	.660	1.515
Lingkungan Kerja	.200	.134	.218	1.485	.143	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

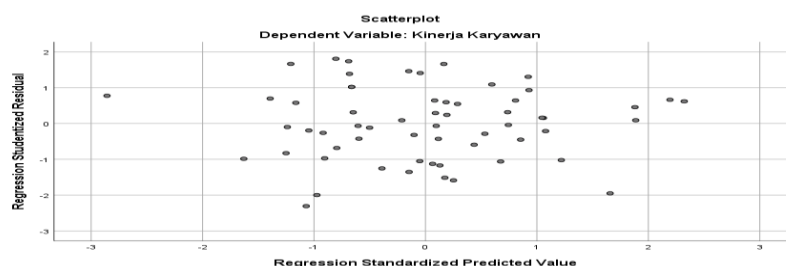
Berdasarkan pada tabel 5 maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai VIF Variabel Beban Kerja (X1) sebesar $1,515 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,660 > 0,10$ sehingga Beban Kerja (X1) dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.
2. Nilai VIF variabel Beban Kerja (X2) sebesar $1,515 < 10$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,660 > 0,10$ sehingga Beban Kerja (X2) dinyatakan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan plot scatter. Anda dapat melihat plot scatter (Kartika Herdianty et al., 2024). Berikut hasil uji *Scatterplots* setelah dilakukan pengujian menggunakan program SPSS :

Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2019) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengevaluasi kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi

berkisar antara nol dan satu. Berikut ialah hasil uji Koefisien Determinasi dengan pengujian program SPSS :

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.585	1.09556

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

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi R² dengan pengujian program SPSS pada tabel 4.11 dapat menunjukan nilai

1. R = 0,774 berarti hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77,4%. Artinya hubungan kedua variabel terhadap Kinerja Karyawan . Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin kuat.
2. R square sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.402	1.088		12.317	.000
Beban Kerja	.463	.051	.847	9.154	.000
Lingkungan Kerja	-.091	.033	-.255	-2.756	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 13,402 + 0,463.X_1 - 0,091.X_2 + \varepsilon$$

Persamaan model regresi diatas dapat menjelaskan bahwa:

1. Nilai a = 13.402 berarti tingkat kinerja karyawan Perum Damri Lampung meningkat sebesar 13.402 jika tanpa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Nilai $\beta_1 = 0,463$ berarti jika Beban Kerja naik 1% dan variabel lain diasumsikan tetap maka tingkat Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,463% koefisien bernilai positif artinya variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai $\beta_2 = -0,091$ berarti jika variabel Lingkungan Kerja naik 1% dan variabel lain diasumsikan tetap maka pada Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0,091%, dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap konstan (ceteris paribus).

Hasil Uji t (Parsial)

Berikut adalah hasil uji t (Parsial) setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS ;

Tabel 8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.402	1.088		12.317	.000
Beban Kerja	.463	.051	.847	9.154	.000
Lingkungan Kerja	-.091	.033	-.255	-2.756	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 8 Hasil Uji t (parsial) dengan pengujian menggunakan program SPSS pada tabel 4.11 diatas menjelaskan hasil t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 12,317 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan Lingkungan Kerja sebesar 9,154 dan tingkat signifikan (sig.) 0,000. Pada penelitian ini menggunakan nilai t_{tabel} dengan $df=n-2=62-2=60$ dan nilai signifikan sebesar 0,05/2 atau sebesar 0,025, nilai t_{tabel} dengan pengujian dua arah sebesar 2,000. Hasil Uji T (Parsial) tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Beban Kerja senilai 9,154 > 2,000 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai 0,000 < 0,05 dimana hasilnya yaitu H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Beban Kerja secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Driver di Perum Damri Lampung.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja senilai -2,756 > 2,000 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai 0,008 < 0,05 dimana hasilnya yaitu H_2 diterima sedangkan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial

terdapat pengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Driver di Perum Damri Lampung.

Hasil Uji f (Simultan)

Berikut adalah hasil uji F (simultan) setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS ;

Tabel 9.
Hasil Uji f (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	102.407	2	51.204	42.661	.000 ^b
Residual	68.414	57	1.200		
Total	170.821	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Olah data Statistik (SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 9 Hasil uji f (simultan) variabel dependent menggunakan pengujian program SPSS pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 42,661$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000, F_{tabel} dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = $59-2 = 57$ dengan $\alpha=0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2;57)} = 3,16$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,661 > 3,16$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Driver di Perum Damri Lampung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan perolehan hasil uji analisis serta pembahasan tentang pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perum Damri Lampung maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Beban Kerja senilai $9,154 > 2,000$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ dimana hasilnya yaitu Beban Kerja secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Driver di Perum Damri Lampung.
2. Variabel Lingkungan Kerja senilai $-2,756 > 2,000$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ dimana hasilnya yaitu Lingkungan Kerja secara parsial terdapat pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Driver di Perum Damri Lampung.
3. Berdasarkan hasil uji f (simultan) menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,661 > 3,016$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya pada Driver di Perum Damri Lampung.

5.2. Saran

Saran dari penelitian ini dibagi menjadi dua fokus utama: Peneliti dan Akademik. Bagi Peneliti, disarankan untuk merancang studi lanjutan yang mencakup pengukuran beban kerja secara objektif (seperti jam kerja dan tekanan) serta mengeksplorasi faktor lingkungan kerja yang spesifik (kondisi jalan, fasilitas, dan dukungan manajerial), melibatkan pengemudi secara langsung, dan menyusun rekomendasi berbasis bukti bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, seperti penjadwalan fleksibel dan program kesejahteraan. Secara Akademik, disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan variabel yang lebih komprehensif, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau kompensasi, dan memperluas objek kajian tidak hanya pada sektor transportasi tetapi juga sektor industri lain (BUMN/swasta) untuk meningkatkan daya generalisasi temuan. Selain itu, penelitian akademis disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* agar dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis, sosial, dan organisasi di balik pengalaman subjektif karyawan terkait beban kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

AP Sari. (2023). *Metode Penelitian*.

Dahlan. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Loyalindo Mitra Sejati. *Jurnal : Upbatam.Ac.Id/1664/1/Cover%20s.D%20bab%20III.Pdf*, 1(2), 18–20. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.70>

Dyah AP, Titie SN, Andri I, D. (2023). DAN MENENGAH DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 31–40.

Ghozali. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.

Kartika Herdianty, Purwatiningsih, P., & Ratih Setyo Rini. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3753>

Meliyanti, & Khaidarmansyah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk (Assa Rent) Cabang Lampung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 516–524.

<https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3746>

Ode, L., Adam, B., Wati, E., Manajemen, J., Oleo, U. H., Kerja, L., & Pegawai, K. (2024). *Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten muna barat* 1. 1(1).

Palari, S. N., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 472. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39564>

Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20-27.

Ramadhi, R., Desti, Y., Andrefson, E., Sarianti, K., & Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampek pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1211–1227. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4190>

Rendra, A. Y. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131-138.

Stefanus Rumangkit, A. W. K. (2023). Determinan kepuasan kerja pada kinerja karyawan dengan pendekatan teori dua faktor. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 1-13.

Sugiyono. (2019). Koefisien Determinasi Menurut Ghazali. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1-9.

Suhendar, A. indra, Razak, M., & Arfan, H. H. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. *Jurnal the Manusagre*, 1(3), 471–484.

Surjono, H. D. (2018). Kajian Pustaka اَ، د، ن س، ح ع و. *Molucca Medica*, 11(April), 13-45.

Tara Ananda Permatasari, R. A. (2023). PENGUKURAN DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 9(1), 63-79.

Wibaselpa, A., Thaib, M., Dyasvaro, R., Putri, Z., Martha, A. G., Bisnis, E., & Informatika, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 11(1), 59-71.

Zahra, J. A., & Lusia Putri, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 578-586.