



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kemangi Bogajaya Sejahtera

Muhammad Haris Syafitri^{1*}, Lamsah², Husnurrofiq³, Dewi Ariefahnoor⁴, Edy Mahfudz⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia

Email: Syafitriharis642@gmail.com

*Penulis korespondensi: Syafitriharis642@gmail.com

Abstract. Several previous studies have shown that a poor work environment and an unbalanced workload can negatively impact employee performance. However, research specifically in the catering or culinary industry, especially in restaurants like Bakoel Kemangi, is still limited. Therefore, this study is important to conduct an in depth analysis of the influence of the non-physical work environment and workload on employee performance at Bakoel Kemangi. The results of the study indicate that partially, the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, as does the workload. Simultaneously, both variables also have a significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination indicate that the non-physical work environment and workload together are able to explain the variation in employee performance by 41.5%. These findings emphasize the importance of creating supportive interpersonal relationships, effective communication, fair task distribution, and balanced work demands to improve employee productivity. The study also provides practical implications for restaurant management in designing human resource policies that support sustainable performance improvement.

Keywords: Culinary Industry; Employee Performance; Non Physical Work Environment; Productivity; Workload.

Abstrak Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang buruk dan beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian khusus di industri katering atau kuliner, terutama di restoran seperti Bakoel Kemangi, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bakoel Kemangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga beban kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dan beban kerja bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41,5%. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan hubungan interpersonal yang mendukung, komunikasi yang efektif, distribusi tugas yang adil, dan tuntutan kerja yang seimbang untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen restoran dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Industri Kuliner; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja Non Fisik; Produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis jasa boga dan kuliner, khususnya rumah Makan seperti Bakoel Kemangi, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional. Bakoel kemangi sering kali menghadapi tantangan untuk memberikan layanan yang optimal dalam lingkungan yang penuh dinamika dan persaingan. Pada Bakoel Kemangi, faktor lingkungan kerja dan beban pekerjaan diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, namun belum banyak penelitian yang mendalami hubungan tersebut secara spesifik.

Lingkungan kerja yang kondusif, sangat berperan dalam menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja. Lingkungan non fisik seperti hubungan sosial antarpegawai, komunikasi yang

efektif, serta dukungan manajerial juga menjadi aspek penting yang membentuk suasana kerja yang positif. Di sisi lain, beban pekerjaan yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan kinerja karyawan. Tugas yang menumpuk tanpa pengelolaan waktu dan tenaga yang baik sering kali menjadi penyebab utama turunnya kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan. Dalam konteks Bakoel Kemangi, pengelolaan beban kerja dan pemenuhan kebutuhan lingkungan kerja yang baik menjadi krusial untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang faktor faktor tersebut sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia di Bakoel Kemangi. Dengan demikian, kualitas layanan dapat terus ditingkatkan dan kepuasan pelanggan dapat dipertahankan di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan daya saing di pasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan akademis dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia di industri Jasa Boga atau Kuliner.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban pekerjaan didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang membutuhkan keterampilan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, 2021). Hart dan Staveland (dalam Kusuma, 2020) membagi beban kerja menjadi tiga dimensi: beban mental, beban fisik, dan beban waktu. Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya (resources) yang dimiliki karyawan, maka akan terjadi strain yang berpotensi menurunkan kinerja. Sebaliknya, keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya dapat menciptakan engagement yang meningkatkan kinerja. Penelitian Prihantini dan Mansur (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan konsentrasi yang berdampak pada menurunnya produktivitas. Namun, Shah dkk. (2021) menemukan bahwa beban kerja yang optimal (challengeful workload) justru dapat meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan tantangan yang memotivasi. Ini menegaskan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kurvilinear, di mana beban kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi sama-sama dapat menghambat kinerja.

Menurut Winarsih, dkk (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Hasibuan dalam Pusparani (2021) lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sarwoto dalam (Pusparani, 2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment); dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non-Physical Working Environment). Menurut Sedarmayanti dalam (Winarsih, dkk 2020), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan menurut Sedarmayanti dalam (Winarsih, dkk 2020), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Syafruddin (2021) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Sebagaimana dinyatakan oleh Jufrizen & Hadi (2021), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kemampuan, kesungguhan, dan waktu. Bodroastuti, dkk (2020) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: kemampuan, usaha, dan dorongan. Faktor usaha dapat diamati melalui motivasi, empati, dan absensi (kedisiplinan). Faktor dorongan dapat diamati melalui sarana dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Maka dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran variabel melalui data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah suatu metode mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini memerlukan instrumen pengumpulan data yang valid dan reliabel agar hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Setelah data dikumpulkan maka dilakukan analisis data. Analisis data adalah proses pengolahan data dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Dari analisis data akan didapat hasil yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Keterangan: Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta b_1 = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja non fisik b_2 = Koefisien regresi variabel Beban pekerjaan. X_1 = Lingkungan kerja non fisik X_2 = Beban pekerjaan e = Error term (variabel pengganggu).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi dibawah, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Kinerja karyawan (Y)	6,841	3,120		2,193	,037
Lingkungan Kerja Non Fisik(X1)	2,383	,648	,541	3,680	<,001
Beban Pekerjaan(X2)	1,883	,536	,516	3,513	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer, diolah.

Dari hasil analisis diperoleh nilai a = 6,841 dengan nilai koefisien regresi Lingkungan kerja non fisik sebesar 2,383, dan Beban pekerjaan sebesar 1,883 adapun model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah : $Y = 6,841 + 2,383.(X1) + 1,883.(X2)$. Dari hasil persamaan diperoleh bahwa koefisien regresi Lingkungan kerja non fisik sebesar 2,383, lebih besar dari pada koefisien Beban pekerjaan sebesar 1,883, jadi apabila Lingkungan kerja non fisik ditingkatkan menjadi 20 dan Beban pekerjaan menjadi 25, dari persamaan itu maka kinerja akan naik. Adapun model persamaan regresi linear yang dapat terbentuk adalah : $Y = 6,841 + 2,383.(20) + 1,883.(25)$. Maka prediksi nilai kinerja karyawan adalah sebesar 101,576

Tabel 2. Hasil Uji t Lingkungan Kerja.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,712	2,549		5,771	<,001
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,797	,735	,408	2,446	,021

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer Diolah.

Berdasarkan hasil uji t diatas, variabel lingkungan kerja non fisik (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,446 yang lebih besar dari t tabel 2,045, serta nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Artinya, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, komunikasi internal, budaya organisasi, serta rasa aman dan nyaman secara psikologis terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberdayakan, maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang optimal.

Tabel 3. Uji t Beban Kerja.

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,663	1,924		8,659 <,001
	Beban_Kerja	1,375	,617	,377	2,229 ,033

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer Diolah.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban pekerjaan (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $2,229 > t$ tabel 2,045 dan signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Walaupun beban kerja sering dikaitkan dengan tekanan atau stres, namun ketika beban tersebut masih dalam batas wajar atau menantang secara positif (challengeful), maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal. Namun jika beban kerja berlebihan dan tidak seimbang dengan kapasitas individu, maka dapat menurunkan kinerja.

Temuan ini didukung oleh teori Job Demands-Resources (JD-R) dari Bakker dan Demerouti (2018), dan penelitian Shah dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kurvilinear.

Tabel 4. Hasil Uji F.

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
	Regression	20,128	2	10,064	10,293 <,001
	Residual	28,356	29	,978	b
	Total	48,483	31		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, Beban pekerjaan

Sumber: Data primer Diolah.

Berdasarkan hasil uji simultan dari Tabel 4.19 di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10,293 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Nilai F tabel pada derajat kebebasan ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 29$) dengan tingkat signifikansi 5% adalah sekitar 3,33. Karena $F_{hitung} = 10,293 > F_{tabel} = 3,33$, dan $Sig. = 0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis uji F tersebut Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Dari hasil uji F diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dan beban pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 10,293 $> F_{tabel}$, dan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi masing-masing 2,383 untuk lingkungan kerja non fisik dan 1,883 untuk beban pekerjaan, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding beban pekerjaan. Hasil ini menunjukkan pentingnya menciptakan suasana kerja yang mendukung secara psikologis agar beban kerja yang berat sekalipun dapat dihadapi karyawan dengan lebih baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kondusif lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selain itu, beban pekerjaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebih cenderung menurunkan kinerja. Secara simultan, lingkungan kerja nonfisik dan beban pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Alif, M. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 148–165.
- Agung, P. W., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 89–103.
- Arsi, N., & Herianto. (2021). *Statistik untuk penelitian sosial dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahmad, R., & Purnomo, S. (2022). Longitudinal analysis of non-physical work environment and workload on employee performance: A two-year study. *International Journal of*

Human Resource Studies, 12(3), 178–195.

- Cahyani, D. R., & Ardana, I. K. (2023). Efek redistribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan: Studi eksperimental. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 63–78.
- Fitriastuti, T., & Purwana, D. (2020). Nonlinear relationship between workload and employee performance among IT professionals. *Journal of Business and Management*, 22(3), 145–160.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2021). The impact of workload on employee performance: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health and Ergonomics*, 28(2), 89–105.
- Hidayat, R., Fauziah, N., & Setiawan, B. (2023). Social support as a buffer against high workload: A mixed-method approach. *Asian Journal of Management Sciences*, 11(2), 234–251.
- Irma, N., & Yusuf, M. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan dan aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Indrawati, F. (2022). Peran lingkungan kerja non fisik dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 45–60.
- Kusuma, A. (2020). Analisis beban kerja mental, fisik, dan temporal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 4(2), 129–142.
- Lestari, E. W., & Putri, A. (2023). Communication climate intervention to improve sales performance in retail industry. *Journal of Organizational Communication*, 14(2), 212–229.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2021). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256–267.
- Soetjipto, B. W. (2019). *Peran lingkungan kerja dalam membangun kinerja organisasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Wijaya, I. K., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3620–3649.
- Widodo, S., Prayitno, A., & Handayani, R. (2021). Structured social support program to enhance employee performance in insurance company. *Journal of Organizational Psychology*, 9(2), 142–157.
- Wijaya, I. P. G., & Supartha, W. G. (2022). A three-year longitudinal study of non-physical work environment effect on hotel employee performance in Bali. *International Journal of Hospitality Management*, 101, 103–118.
- Siska Mariana, & Khotim Fadhli. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 123–138. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i1.477>