

Analysis Of The Influence Of Workload And Work Environment On Employee Performance At The Department Of Communication And Informatics Of North Sumatra Province

Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Siswa Pratama ¹⁾; Iskandar Muda ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

²⁾ Department of Doctoral Program, Faculty Economic and Business, Universitas Sumatera Utara

Email: ¹⁾ siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id; ²⁾ iskandar1@usu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [10 Oktober 2025]

Revised [15 November 2025]

Accepted [17 November 2025]

KEYWORDS

Workload, Work Environment, Employee Performance, Department of Communication and Informatics.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi sekaligus sampel berjumlah 63 orang karyawan tetap (ASN). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS V.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,002 < 0,05; $t_{hitung} 2,199 > t_{tabel} 1,669$). Demikian pula, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sig. 0,001 < 0,05; $t_{hitung} 3,300 > t_{tabel} 1,669$). Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05; $F_{hitung} 23,476 > F_{tabel} 3,14$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa 40,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Kesimpulan, baik beban kerja maupun lingkungan kerja merupakan faktor determinan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di instansi tersebut. Manajemen disarankan untuk memperhatikan penugasan yang proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif.

ABSTRACT

Purpose of this research is to analyze the influence of workload and work environment on employee performance, both partially and simultaneously, at the Department of Communication and Informatics of North Sumatra Province. Methods used is a quantitative associative approach with a population and sample of 63 permanent employees (Civil Servants). Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS V.26 software. The results show that partially, workload has a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.002 < 0.05; $t_{count} 2.199 > t_{table} 1.669$). Similarly, the work environment also has a positive and significant partial effect (sig. 0.001 < 0.05; $t_{count} 3.300 > t_{table} 1.669$). Simultaneously, workload and work environment together have a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.000 < 0.05; $F_{count} 23.476 > F_{table} 3.14$). The coefficient of determination (R^2) of 0.404 indicates that 40.4% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. Conclusion, both workload and work environment are important determining factors in improving employee performance in this agency. Management is advised to pay attention to proportional assignments and create a more comfortable and conducive work environment.

PENDAHULUAN

Dalam era modern, organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang unggul guna mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam mewujudkan hal tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi. Namun, pada kenyataannya, Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Utara mengalami fluktuasi dan tren penurunan kinerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2021. Data pra-survei dan observasi juga mengindikasikan adanya permasalahan terkait beban kerja, seperti jam lembur yang cukup tinggi, serta lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Beban kerja, yang mencakup tuntutan tugas dalam waktu tertentu, dapat menjadi pendorong sekaligus penghambat kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan produktivitas (Tarwaka, 2018). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai justru dapat memotivasi karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja, baik fisik (seperti pencahayaan, suhu, fasilitas) maupun non-fisik (seperti hubungan antar karyawan dan dengan atasan), merupakan faktor penentu lain

yang signifikan terhadap semangat dan hasil kerja karyawan (Nawawi, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017). Kinerja dapat diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka, 2018). Indikator beban kerja meliputi beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nawawi, 2019). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua: lingkungan kerja fisik (suhu, kebersihan, penerangan, dll.) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan atasan-bawahan, hubungan antar rekan kerja).

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian oleh Lasmidar dan Setiyana (2022) serta Aulliya (2020) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan teori dan temuan sebelumnya, kerangka pemikiran penelitian ini dirumuskan bahwa beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diduga mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Penelitian dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 63 orang, menggunakan teknik *saturated sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya dan dinyatakan memenuhi syarat. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), serta variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS V.26, yang didahului dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Kualitas Data: Seluruh butir pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai $> 0,6$, sehingga semua variabel reliabel.
2. Uji Asumsi Klasik: Data berdistribusi normal (Berdasarkan Kolmogorov-Smirnov, sig. $0,177 > 0,05$), tidak terjadi multikolinearitas (Nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10), dan tidak terjadi heteroskedastisitas (sig. Glejser $> 0,05$).
3. Analisis Regresi Linier Berganda: Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31.546 + 0.305X_1 + 0.183X_2$$



Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan beban kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,305 satuan, dan setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,183 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t):

- Beban Kerja (X_1): $t_{hitung} (2,199) > t_{tabel} (1,669)$ dan $sig. (0,002) < 0,05$. H1 diterima.
- Lingkungan Kerja (X_2): $t_{hitung} (3,300) > t_{tabel} (1,669)$ dan $sig. (0,001) < 0,05$. H2 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F): $F_{hitung} (23,476) > F_{tabel} (3,14)$ dan $sig. (0,000) < 0,05$. H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R^2): Nilai Adjusted R Square adalah 0,404. Hal ini berarti 40,4% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan 59,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

- Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan Diskominfo Provinsi Sumatera Utara justru berdampak positif terhadap kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan masih dalam kapasitas yang wajar dan dapat diterima, sehingga memicu karyawan untuk lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi (2017) dan Dendeng (2020).
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil ini mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, merupakan faktor pendorong kinerja yang penting. Lingkungan kerja yang nyaman, dilengkapi fasilitas yang memadai, dan didukung hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan konsentrasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Potu (2018).
- Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja: Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu mempertimbangkan keseimbangan antara pemberian tugas (beban kerja) dan penciptaan suasana kerja (lingkungan kerja) yang mendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diajukan beberapa saran:

- Bagi Manajemen Diskominfo Provinsi Sumatera Utara:
 - Tetap mempertimbangkan proporsionalitas dalam pembagian beban kerja agar tidak berubah menjadi *overload* yang justru kontra-produktif.
 - Meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti perawatan fasilitas (AC, WiFi), penataan ruang, dan kebersihan.
 - Memperkuat lingkungan kerja non-fisik dengan membina komunikasi dan hubungan yang harmonis antar semua level karyawan melalui kegiatan *team building*.
- Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas cakupan sampel untuk generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya). Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Dendeng, R. C. V, dan Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4).
- Dewi, P., Ferrania, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal UNUD*, 1 (1), 3370-3397.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lasmidar dan Setiyana, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 6(3), 347-355.
- Nawawi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Potu, A. (2018). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4).
- Tarwaka. (2018). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.