



Pengaruh Lingkungan Kerja, Tanggung Jawab, Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bertuah Samudera Abadi

Puri Sintha Dewi^{1*}, Nur Elyssiana², Nadya Rifana Putri³, Yuni Kristina Br Simangunsong⁴, Mardayanti Jalukhu⁵

¹⁻⁵Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Email: purisinthaa@gmail.com¹, elyssiana10@gmail.com², naddvarfna@gmail.com³,

ykristina140@gmail.com⁴, mardayanti563@gmail.com⁵

*Penulis Korespondensi: purisinthaa@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work environment, responsibility, supervision, and workload on employee performance at PT Bertuah Samudera Abadi. Employee performance is one of the important factors in achieving company goals effectively and efficiently. The problems faced by the company are related to an unsupportive work environment, unclear distribution of responsibilities, ineffective supervision, and workloads that are considered quite high by some employees. This study used a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of all employees of PT Bertuah Samudera Abadi. Data collection techniques were carried out through questionnaires. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination tests. The results showed that work environment, responsibility, supervision, and workload partially and simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Bertuah Samudera Abadi. The most dominant variable affecting employee performance was the work environment. Therefore, the company is expected to improve the quality of the work environment, clarify employee responsibilities, enhance the effectiveness of supervision, and adjust workloads in order to improve employee performance optimally.*

Keywords : *Employee Performance; Responsibility; Supervision; Work Environment; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, tanggung jawab, pengawasan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bertuah Samudera Abadi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, pembagian tanggung jawab yang belum optimal, pengawasan yang masih kurang efektif, serta beban kerja yang dirasakan cukup tinggi oleh sebagian karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bertuah Samudera Abadi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, tanggung jawab, pengawasan, dan beban kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bertuah Samudera Abadi. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperjelas tanggung jawab karyawan, meningkatkan efektivitas pengawasan, serta menyesuaikan beban kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Kata Kunci : Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pengawasan; Tanggung Jawab.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Bertuah Samudera Abadi merupakan perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan kinerja optimal untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala seperti

lingkungan kerja yang kurang nyaman, tanggung jawab kerja yang belum maksimal, pengawasan yang kurang efektif, serta beban kerja yang cukup tinggi. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pengawasan yang efektif diperlukan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan standar perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Tanggung Jawab, Pengawasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bertuah Samudera Abadi.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, tanggung jawab, pengawasan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, tanggung jawab, pengawasan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bertuah Samudera Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bertuah Samudera Abadi, sedangkan sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Data dan Diskusi

Temuan Penelitian

Sebelum melakukan pengujian hipotesis regresi linear berganda, seluruh instrumen manifes yang tersebar dalam kuesioner telah melalui uji prasyarat formal. Evaluasi reliabilitas indikator menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 untuk keseluruhan 27 butir instrumen, angka tersebut berada jauh di atas batas kritis 0,60 sehingga kuesioner dikategorikan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (highly reliable). Pengujian asumsi klasik juga mengonfirmasi data berdistribusi normal, terbebas dari gejala heteroskedastisitas, serta tidak

menunjukkan indikasi multikolinearitas karena nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel independen berada di bawah angka 10 dan nilai Tolerance berada di atas 0,10 (VIF $X_1 = 3,681$; $X_2 = 3,784$; $X_3 = 5,381$; $X_4 = 3,176$)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Tanggung Jawab (X_2), Pengawasan (X_3), dan Beban Kerja (X_4) dalam menjelaskan variasi atau keragaman data pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil estimasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796	0,633	0,575	2,355

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan data pada Tabel 1, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,633. Temuan statistik ini mengindikasikan bahwa variasi Kinerja Karyawan (Y) secara empiris mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Tanggung Jawab (X_2), Pengawasan (X_3), dan Beban Kerja (X_4) sebesar 63,3%. Sementara itu, sisa variasi sebesar 36,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen lain di luar kerangka model linier yang diestimasi dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi statistik secara simultan (Uji F) diterapkan untuk memvalidasi hipotesis apakah seluruh konstruktif independen memiliki pengaruh yang bermakna secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan Analysis of Variance (ANOVA) dirangkum dalam Tabel 2 :

Tabel 2. Hasil perhitungan Analysis of Variance (ANOVA).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	239,611	4	59,903	10,798	0,000
Residual	138,689	25	5,548		
Total	378,300	29			

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Merujuk pada output Tabel 2, pengujian simultan menghasilkan nilai F, sebesar 10,798 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi statistik tersebut jauh lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka secara empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Tanggung Jawab (X_2),

Pengawasan (X_3), dan Beban Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Temuan empiris dari pemodelan statistik ini menunjukkan kekuatan pengaruh gabungan sebesar 63,3% yang mengonfirmasi bahwa akselerasi kinerja SDM tidak dapat dipisahkan dari harmoni regulasi lingkungan, ketegasan tanggung jawab, objektivitas kontrol pengawasan, serta rasionalisasi pembebanan volume kerja. Dalam perspektif ekonomi dan manajemen modern, fenomena integratif ini mengindikasikan berjalannya ekosistem organisasi yang seimbang.

Penyediaan Lingkungan Kerja (X_1) yang kondusif, baik secara fisik maupun didukung stabilitas infrastruktur teknologi komunikasi, bertindak sebagai stimulan mendasar yang membentuk kenyamanan psikologis karyawan dalam menyelesaikan tugas rutin. Kondisi ini kemudian diperkuat oleh penegasan Tanggung Jawab (X_2) yang jelas pada tiap lini jabatan. Ketika seorang personil memahami batasan otoritas dan kewajibannya, akan muncul rasa kepemilikan (*sense of belonging*) yang menekan tingkat kelalaian kerja dan mendorong pencapaian output kerja yang maksimal.

Di sisi lain, Pengawasan (X_3) pimpinan yang dijalankan secara objektif berfungsi sebagai instrumen navigasi operasional yang memastikan aktivitas harian tetap selaras dengan target strategis perusahaan, misalnya melalui pemanfaatan sistem pelaporan digital yang terintegrasi. Namun, agar fungsi pengawasan ini tidak memicu kejenuhan atau tekanan kerja, organisasi dituntut untuk merumuskan pembagian Beban Kerja (X_4) secara proporsional. Manajemen beban kerja yang berkeadilan mampu meminimalisir risiko tingkat stres kerja (*job stress*) sekaligus mengoptimalkan fokus energi karyawan.

Secara komprehensif, temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa upaya mendongkrak produktivitas organisasi membutuhkan pendekatan holistik. Intervensi kebijakan yang hanya bertumpu pada satu aspek tunggal tanpa menyeimbangkan kenyamanan lingkungan, kejelasan tanggung jawab, efektivitas sistem pengawasan, serta rasionalisasi pembebanan tugas tidak akan mampu menghasilkan performa kinerja karyawan yang berkesinambungan.

4. KESIMPULAN

Kinerja karyawan pada PT Bertuah Samudera Abadi memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi memiliki keterkaitan erat dengan kemampuan perusahaan dalam membangun kondisi kerja yang mendukung terciptanya produktivitas dan tanggung jawab kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman mampu membentuk suasana kerja yang lebih kondusif, sementara pengawasan yang berjalan secara efektif dapat membantu menjaga keteraturan serta kualitas pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, beban kerja menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan penurunan efektivitas kerja. Hubungan antara teori manajemen sumber daya manusia dengan fakta yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bukan hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi sebagai aset organisasi yang memerlukan perhatian terhadap kondisi kerja, pembinaan, serta keseimbangan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada terciptanya sistem kerja yang mampu mendukung kenyamanan, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola faktor-faktor internal organisasi dengan baik akan lebih mudah menciptakan kualitas kerja yang stabil dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan pembahasan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja sehingga kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dianalisis secara lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Gani, N., Rahman, M. A., & Hatta, U. (2021). Pengaruh tanggung jawab, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar). *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(1), 1–15.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>

- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Komaruddin. (1996). *Manajemen berdasarkan sasaran*. Bumi Aksara.
- Luthfi, R. S., Anwar, Y., & Batubara, S. S. (2025). Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Express Cabang Utama Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(4), 1675–1684.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. In Media.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, W. A., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, 1(3), 267–273. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.520>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2009). *Lingkungan kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja (Edisi kelima)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.