

The Influence Of Work Quality, Work Environment, And Workload On Employee Performance At PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Pengaruh Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan

Meilinda¹, Aida Zahra Nabila², Wesly³, Cut Fitri Rostina⁴, Fauzi^{5*}

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3,4}

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia⁵

cutfitri@unprimdn.ac.id⁴, fauziuisu@gmail.com⁵

**Corresponding Author*

ABSTRACT

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture is a snack food manufacturing company that produces biscuits, wafers, and astor, which is currently facing a decline in employee performance. Some employees work slowly, produce results that fall short of expectations, and often fail to meet deadlines. This decline is believed to be caused by low work quality, an uncomfortable work environment, and excessive workloads. Employees often lack attention to detail, make mistakes in their work and important records, and show little initiative. The work environment is unsupportive, with cramped, smelly, and non-soundproofed workspaces. Additionally, the workload is considered to exceed job descriptions without overtime compensation, causing employees to feel stressed and consider changing jobs. The population in this study consisted of 139 employees of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. The determination technique used the Slovin formula, where the sample size in this study was 103 employees of PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. The results of the study indicate that work quality has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Work Environment has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Workload has a negative and significant effect on the performance of employees at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Concurrently, Work Quality, Work Environment, and Workload have a significant effect on the performance of employees at PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.

Keywords: *Work Quality, Work Environment, Workload, Performance*

ABSTRAK

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture adalah perusahaan manufaktur makanan ringan seperti biskuit, wafer, dan astor, yang saat ini menghadapi penurunan kinerja karyawan. Beberapa karyawan bekerja lambat, hasilnya tidak sesuai harapan, dan waktu penyelesaian sering terlambat. Penurunan ini diduga disebabkan oleh rendahnya kualitas kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan beban kerja berlebih. Karyawan sering kurang teliti, membuat kesalahan dalam pekerjaan dan pencatatan penting, serta kurang inisiatif. Lingkungan kerja tidak mendukung, seperti ruang kerja sempit, berbau, dan tidak kedap suara. Selain itu, beban kerja dianggap melebihi deskripsi tugas tanpa kompensasi lembur, membuat karyawan merasa tertekan dan mempertimbangkan pindah kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Teknik penentuan menggunakan rumus slovin dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture. Secara serempak Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.

Kata Kunci: *Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan cara kinerja sumber daya manusia (SDM) atau karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kontribusi andil yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya tercipta hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di mana kegiatan utama pada perusahaan ini adalah memproduksi makanan ringan seperti biscuit, wafer, astor dan lainnya. Untuk memproduksi makanan ringan yang berkualitas baik, perusahaan tentunya menggunakan bahan baku terbaik serta harus didukung oleh hasil kerja karyawan yang baik agar dapat menghasilkan produk terbaik yang dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan pada observasi yang dilakukan, perusahaan untuk saat ini menghadapi penurunan kinerja karyawan dimana beberapa karyawan diketahui lambat dalam bekerja dan tidak dapat sesuai dengan ekspektasi atau harapan perusahaan. Tidak hanya pada hasil kerja yang diberikan, akan tetapi juga waktu penyelesaian yang selalu tidak sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan tersebut diduga karena disebabkan oleh beberapa hal seperti kualitas kerja, lingkungan kerja dan juga beban kerja.

Untuk fenomena mengenai kualitas kerja, karyawan belum dapat memberikan kualitas kerja yang memadai sesuai keinginan perusahaan karena karyawan diketahui sering tidak teliti dalam bekerja sehingga setiap pekerjaannya memiliki banyak kesalahan. Selain itu beberapa karyawan juga sering melakukan kesalahan dalam pencatatan atau pengarsipan dokumen penting, seperti laporan keuangan atau data yang bisa menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan. Karyawan dengan kualitas kerja yang rendah juga cenderung menunggu instruksi dan tidak menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja.

Dilain sisi, fenomena mengenai lingkungan kerja diketahui karena beberapa lingkungan kerja dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan selama bekerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja dan sering mengeluhkan bahwa dirinya merasa tidak suka menetap lama dalam perusahaan. Beberapa contoh lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman seperti ruangan terkadang sering berbau tidak sedap karena karyawan sering makan siang didalam ruangan yang memiliki pendingin ruangan (AC). Selain itu beberapa ruangan karyawan juga terlihat lebih sempit dengan banyaknya dokumen yang harus dilakukan pengarsipan. Terlebih lagi tidak semua ruangan memiliki kedap suara sehingga sering terdengar suara lintas dari jalan raya.

Sedangkan untuk fenomena beban kerja, diketahui bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sering berlebihan dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan menjadi sering lembur tanpa adanya tambahan kompensasi dari perusahaan karena perusahaan menganggap lembur tersebut karena kesalahan karyawan karena tidak sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan juga sering membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja dan cenderung lebih memilih untuk mencari perusahaan lain dengan beban pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah dideskripsikan dalam pekerjaan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka Kualitas Kerja

Menurut Silitonga dan Budino (2020), ketika kualitas kerja tinggi, hasil yang dihasilkan cenderung lebih akurat, tepat waktu, dan memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Karyawan yang bekerja dengan kualitas tinggi menunjukkan profesionalisme, perhatian terhadap detail, dan kemampuan untuk menghasilkan output yang konsisten, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas pribadi tetapi juga memperkuat reputasi dan kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Noordina dan Rupilu (2023), kualitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan akurasi, efisiensi, dan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa output yang dihasilkan memenuhi ekspektasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dari rekan kerja, manajemen, dan pelanggan. Ketika kualitas kerja terjaga, risiko kesalahan berkurang, waktu dan sumber daya dapat dikelola lebih baik, serta hasil akhir lebih memuaskan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Menurut Busro (2022), kualitas kerja sangat memengaruhi kinerja karena merupakan dasar dari produktivitas dan efektivitas operasional. Ketika karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas, mereka tidak hanya memenuhi ekspektasi tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik mengurangi kebutuhan untuk revisi atau perbaikan, yang berarti waktu dan sumber daya dapat digunakan lebih efisien. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena karyawan merasa bangga dan dihargai atas kontribusi mereka. Hal ini juga memperkuat kepercayaan dari manajemen dan kolega, yang dapat membuka peluang untuk tanggung jawab yang lebih besar dan pengembangan karir.

Lingkungan Kerja

Menurut Faustyna (2023), lingkungan kerja yang kondusif dengan pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, kebersihan, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan dengan kualitas tinggi. Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan dari manajemen, dan budaya kerja yang positif juga memainkan peran penting. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk mencapai target dan berkontribusi maksimal.

Menurut Anggela, dkk (2023), lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, karena faktor-faktor dalam lingkungan kerja menentukan tingkat kenyamanan, kesejahteraan, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik dengan ruang yang ergonomis, alat kerja yang memadai, serta dukungan sosial dari rekan dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan termotivasi. Kondisi ini membantu mengurangi stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan output berkualitas.

Menurut Basir (2022), lingkungan yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat budaya kerja yang kolaboratif, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti ruangan yang tidak nyaman, kurangnya dukungan sosial, atau kondisi kerja yang tidak aman, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan bahkan absensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal.

Beban Kerja

Menurut Bantara (2023), beban kerja yang seimbang, di mana jumlah dan kompleksitas tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, cenderung

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik, mengelola waktu dengan efisien, dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi.

Menurut Ardial (2018), beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang berujung pada penurunan kinerja. Karyawan yang dibebani dengan terlalu banyak pekerjaan sering kali merasa kewalahan, yang dapat menyebabkan peningkatan kesalahan, penurunan kinerja, dan bahkan risiko burnout.

Menurut Dadang (2020), ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan fokus dan menghasilkan output yang optimal. Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu, energi, dan sumber daya mereka secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

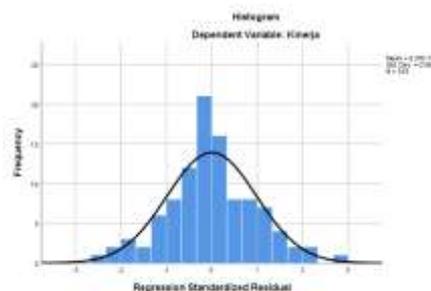
3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sangadji dan Sopiah (2019), menjelaskan bahwa Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2019), Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang menggunakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory. Menurut Arikunto (2019), Deskriptif Explanatory bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel - variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Menurut Arikunto (2017), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Menurut Arikunto (2019), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi - populasi yang teliti. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*, Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Untuk Uji Validitas dan Reliabilitas sebanyak 30 responden yang di ambil dari sisa populasi.

4. Hasil dan Pembahasan

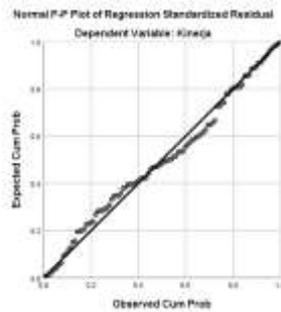
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18511377
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.056
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10.924	2.844		3.841	.000		
Kualitas Kerja	.227	.061	.306	3.705	.000	.757	1.321
Lingkungan Kerja	.626	.108	.481	5.810	.000	.753	1.328
Beban Kerja	-.384	.147	-.191	-2.617	.010	.968	1.033

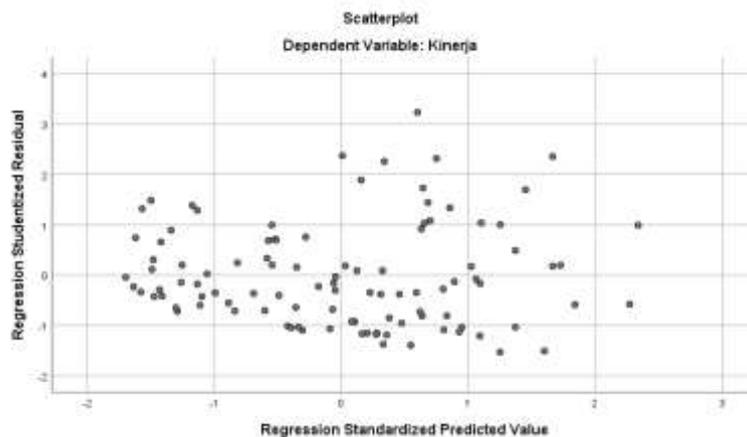
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.924	2.844		3.841	.000		
Kualitas Kerja	.227	.061	.306	3.705	.000	.757	1.321
Lingkungan Kerja	.626	.108	.481	5.810	.000	.753	1.328
Beban Kerja	-.384	.147	-.191	-2.617	.010	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

$$\text{Kinerja} = 10,924 + 0,227 \text{ Kualitas Kerja} + 0,626 \text{ Lingkungan Kerja} - 0,384 \text{ Beban Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 10,924. Artinya jika variabel bebas yaitu Kualitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 10,924.
2. Jika ada peningkatan Kualitas Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 22,7%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Lingkungan Kerja maka Kinerja akan meningkat sebesar 62,6%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Beban Kerja maka Kinerja akan menurun sebesar 38,4%.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.475	3.233

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kualitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	994.322	3	331.441	31.710	.000 ^b
	Residual	1034.785	99	10.452		
	Total	2029.107	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (2,69) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (31,710) dan sig.a (0,000^b). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_o . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_o ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7.

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.924	2.844			3.841	.000		
Kualitas Kerja	.227	.061	.306		3.705	.000	.757	1.321
Lingkungan Kerja	.626	.108	.481		5.810	.000	.753	1.328
Beban Kerja	-.384	.147	-.191		-2.617	.010	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kualitas Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,705) $>$ t_{tabel} (1,978) dengan tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kualitas Kerja terhadap Kinerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (5,810) $>$ t_{tabel} (1,978) dengan tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,617) $>$ t_{tabel} (1,978) dengan tingkat signifikan 0,010 $<$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.
4. Secara serempak Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan pada peneliti supaya penelitian dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan Kinerja karyawan berdasarkan faktor Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Diharapkan bagi program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja sebagai *predictor* variabel bagi Kinerja karyawan. Sehingga untuk kedepannya dapat memperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Deepublish.
- Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera.
- Anggela, F., Rizki, H., & Rahayu, N. (2023). *MSDM kontemporer*. Pustaka Visual.
- Ardial, Z. (2018). *Manajemen sumber daya manusia modern*. RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bantara, H. (2023). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Literasi Nusantara.
- Basir, A. (2022). *Strategi manajemen SDM*. In Media.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Prenada Media.
- Dadang Suparman (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi.
- Dadang, S. (2020). *MSDM dalam perspektif bisnis digital*. Graha Ilmu.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
- Fauzi, M., & Nugroho, A. (2020). *SDM berbasis kompetensi*. Deepublish.
- Flippo, E. B. (2019). *Personnel management*. McGraw-Hill.
- Husna, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Literasi Nusantara.
- Irzal, M. (2019). *MSDM dalam dinamika organisasi*. CV Budi Utama.
- Kesumawati, N., Yani, A., & Sudarman. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Noordina, F., & Rupilu, S. (2023). *Praktik manajemen SDM Indonesia*. Prenada Media.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS untuk analisis statistik data*. Mediakom.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2019). *Metodologi penelitian*. Andi.
- Santosa, S., & Pusparatri, G. A. (2021). *Metodologi penelitian bisnis*. Deepublish.
- Silitonga, T., & Budino, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia di era industri 4.0*. Literasi Akademika.

- Sinaga, A., Simanjuntak, R., & Ginting, T. (2020). *SDM dan pengembangan organisasi*. Andi Publisher.
- Sudaryo, H., Maulani, S., & Farida, N. (2018). *Manajemen SDM untuk organisasi publik dan privat*. Gava Media.
- Sunyoto, D. (2018). *Statistik untuk penelitian*. CAPS (CV Andi Offset).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Torang, S. (2020). *Metodologi penelitian: Teori dan aplikasi*. Kencana.
- Vanchapo, R. (2020). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.