

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANWIL RIAU DAN KEPRI

Tamara Febriany, Dwi Hastuti, Riky Perdana
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304256@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Kompetensi Beban Kerja Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kegiatan pengelolaan pegawai, karyawan, tenaga kerja, manajer, serta sumber daya manusia lainnya dalam berbagai kondisi guna menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup upaya penanganan dan penyelesaian berbagai permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Oleh karena itu, para manajer dituntut untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, ditempatkan pada posisi yang sesuai, serta tersedia pada waktu yang tepat agar setiap tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien dalam rangka mengoptimalkan pengembangan aset Perusahaan (Muktamar & Sahibuddin, 2024).

Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan nasional melalui kegiatan pengadaan, penyimpanan, dan pendistribusian pangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif agar target organisasi dapat tercapai. Namun demikian, berdasarkan data kinerja perusahaan, beberapa indikator kinerja utama pada periode 2022–2025 belum mampu mencapai target perusahaan sebesar 100%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan secara optimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Milayani *et al.*, 2023). Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien karena memiliki pemahaman yang memadai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Menurut Hakim (2024) Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kurangnya produktivitas dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tidak maksimal.

Faktor terakhir yang turut mempengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi dan beban kerja adalah Lingkungan Kerja. Menurut Ahmad *et al.*, (2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, fasilitas kerja, dan tata ruang kerja, sedangkan aspek nonfisik meliputi hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja yang tercipta dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai objek masih menunjukkan temuan yang berbeda sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu agar bisa melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Adhari (2021) Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi

mencapai tujuannya. Sementara itu, Saputra dan Rahmat (2024) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan standar yang sudah ditentukan. Hasil ini dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kemampuan individu, usaha yang dilakukan, hingga dukungan dari organisasi. Dengan memahami apa itu kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya, organisasi bisa membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai kesuksesan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu istilah yang sangat penting dalam teori serta praktik manajemen sumber daya manusia, karena berkaitan dengan aspek-aspek utama seperti produktivitas, kesejahteraan karyawan, kinerja individu, serta performa keseluruhan suatu organisasi. Dari segi konsep, beban kerja di tempat kerja tidak hanya memperhitungkan kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi juga bentuk beban kerja lain yang setara atau bahkan kurang dari yang seharusnya (Hakim, 2024). Menurut Ariyati *et al.*, (2021) beban kerja adalah situasi dimana kemampuan karyawan harus disesuaikan dengan tuntutan yang ada dalam pekerjaan. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Budiasa, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek utama yang menentukan kinerja karyawan, baik atau buruk. Menurut Ahmad *et al.*, (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekeliling karyawan yang dapat berdampak pada cara mereka melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan. Hal-hal seperti suhu, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan area kerja, serta kecukupan atau kekurangan alat kerja. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendorong produktivitas kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja sehingga

berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menguji pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kanwil Riau dan Kepri. Waktu penelitian dilaksanakan pada Januari 2026 sampai dengan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kanwil Riau dan Kepri yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kanwil Riau dan Kepri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	50	20	44	33.52	6.529
Beban kerja	50	15	50	35.90	7.804
Lingkungan kerja	50	22	52	38.02	7.364
Kinerja karyawan	50	22	45	38.60	6.197
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai terendah sebesar 20, nilai tertinggi sebesar 44, nilai rata-rata (mean) sebesar 33,52 dengan standar deviasi sebesar 6,529. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompetensi (X1) memiliki penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar daripada nilai standar deviasinya.
2. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai terendah sebesar 15, nilai tertinggi sebesar 50, nilai rata-rata (mean) sebesar 35,90 dengan standar deviasi sebesar 7,804. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja (X2) memiliki penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar daripada nilai standar deviasinya.

3. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai terendah sebesar 22, nilai tertinggi sebesar 52, nilai rata-rata (mean) sebesar 38,02 dengan standar deviasi sebesar 7,364. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X3) memiliki penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar daripada nilai standar deviasinya.
4. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai terendah sebesar 22, nilai tertinggi sebesar 45, nilai rata-rata (mean) sebesar 38,60 dengan standar deviasi sebesar 6,197. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar daripada nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	Kompetensi (X1)	X1.1	0,943	0,278	Valid
		X1.2	0,946	0,278	Valid
		X1.3	0,868	0,278	Valid
		X1.4	0,908	0,278	Valid
		X1.5	0,860	0,278	Valid
		X1.6	0,899	0,278	Valid
		X1.7	0,934	0,278	Valid
		X1.8	0,831	0,278	Valid
		X1.9	0,771	0,278	Valid
2	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,947	0,278	Valid
		X2.2	0,947	0,278	Valid
		X2.3	0,944	0,278	Valid
		X2.4	0,931	0,278	Valid
		X2.5	0,934	0,278	Valid
		X2.6	0,928	0,278	Valid
		X2.7	0,952	0,278	Valid
		X2.8	0,958	0,278	Valid
		X2.9	0,934	0,278	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,927	0,278	Valid
		X3.2	0,913	0,278	Valid
		X3.3	0,920	0,278	Valid
		X3.4	0,918	0,278	Valid
		X3.5	0,898	0,278	Valid
		X3.6	0,905	0,278	Valid
		X3.7	0,900	0,278	Valid
		X3.8	0,815	0,278	Valid
		X3.9	0,898	0,278	Valid

No	Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kategori
4	Kinerja Karyawan (Y)	X3.10	0,870	0,278	Valid
		X3.11	0,886	0,278	Valid
		X3.12	0,692	0,278	Valid
		Y1	0,923	0,278	Valid
		Y2	0,915	0,278	Valid
		Y3	0,902	0,278	Valid
		Y4	0,879	0,278	Valid
		Y5	0,906	0,278	Valid
		Y6	0,850	0,278	Valid
		Y7	0,891	0,278	Valid
		Y8	0,849	0,278	Valid
		Y9	0,808	0,278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan hasil uji validitas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari kriteria *r* tabel 0,278. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Standar	Cronbach's	Kategori
	Pertanyaan	Alpha	Alpha	
Kompetensi (X1)	9	0,60	0,963	Reliabel
Beban Kerja (X2)	9	0,60	0,983	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	12	0,60	0,972	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,60	0,963	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *198nstrume* alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua *198nstrument* pernyataan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Data Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93861724
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.076
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
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 SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 sehingga hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.865	1.157
	Beban kerja	.529	1.892
	Lingkungan kerja	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel kompetensi memiliki nilai tolerance sebesar 0,865 dan nilai VIF sebesar 1,157 variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,529 dan nilai VIF sebesar 1,892 sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,513 dan nilai VIF sebesar 1,948. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.431	2.172	1.119	.269
	Kompetensi	.004	.055	.012	.937
	Beban kerja	-.056	.062	-.178	.378
	Lingkungan kerja	.068	.064	.216	.293

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi (Sig.) variabel kompetensi (X1) sebesar 0,937, beban kerja (X2) sebesar 0,378, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,293. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.511	3.778	
	Kompetensi	.275	.096	.290
	Beban kerja	.309	.108	.367
	Lingkungan kerja	.259	.111	.307

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,511 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,511.
2. Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,275. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,275 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien beban kerja (X_2) sebesar 0,309. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,259. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.511	3.778		2.253
	Kompetensi	.275	.096	.290	2.879
	Beban kerja	.309	.108	.367	2.845
	Lingkungan kerja	.259	.111	.307	2.345

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan pada tabel 8 diketahui nilai t pada persamaan regresi sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa nilai t hitung untuk koefisien kompetensi adalah $2,879 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H_1 diterima dan H_0 ditolak). Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa nilai t hitung untuk koefisien beban kerja adalah $2,845 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H_2 diterima dan H_0 ditolak). Dengan demikian, secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa nilai t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah $2,345 > t$ tabel $2,012$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (H_3 diterima dan H_0 ditolak). Dengan demikian, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.570	4.065

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompetensi, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 9 di atas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki koefisien korelasi (R) sebesar 0,772. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen yaitu kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya nilai adjusted r square dalam penelitian ini adalah 0,570 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab, produktivitas, dan penyelesaian pekerjaan secara optimal.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung dengan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Perum BULOG Kanwil Riau dan Kepri, Perusahaan diharapkan terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, workshop, sertifikasi, maupun pengembangan kemampuan teknis dan manajerial agar karyawan mampu mengikuti perkembangan pekerjaan dan meningkatkan kualitas kinerjanya.
2. Perusahaan diharapkan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar tetap sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing – masing karyawan. Pembagian tugas yang proporsional akan membantu meningkatkan efektivitas kerja, mengurangi kelelahan, serta menjaga produktivitas karyawan.
3. Perusahaan diharapkan terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, meningkatkan komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun komitmen organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2021. Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, dan Mustari, N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*. 3.
- Ariyati, Y., Manalu, F. M., dan Putri, L. M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*. 8(1): 110–115.
- Budiasa, I. K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Hakim, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Person Job Fit, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2), 368–378.
- Milayani, N. M., Parwita, G. B. S., dan Prastyadewi, M. I. 2023. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *EMAS*. 4(8): 1930–1943.
- Muktamar, A., dan Sahibuddin, A. R. 2024. Peranan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*. 2(7): 52–69.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. 2024. Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.