



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. PELINDO JASA MARITIM

Putri Aliza Zahra^{1*}, Supriadi², & Julkarnain³

^{*1-3} Universitas Islam Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Medan

*e-Mail: putrializa673@gmail.com, Adysupriadi@fe.uisu.ac.id

Submit Tgl: 23-Juni-2026

Diterima Tgl: 26-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 29-Juni-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 81 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 61,2 persen. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan karakteristik individu, pengelolaan beban kerja yang optimal, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Characteristic Individual, Employee Performance, Work Environment, Workload Management

Abstract: This study aims to analyze the influence of individual characteristics, workload, and work environment on employee performance at PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. This research uses a quantitative approach with a causal associative method. The population consisted of 81 employees, and all were used as samples through a saturated sampling technique. The research instrument was a Likert scale questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS. The results show that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect, and work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all variables significantly influence employee performance with an explanatory power of 61.2 percent. The conclusion of this study is that improving employee performance can be achieved through strengthening individual characteristics, optimizing workload management, and enhancing the quality of the work environment.

Keywords: Characteristic Individual, Employee Performance, Organizational Behavior, Work Environment, Workload Management

Cara mengutip Zahra, P. A., Supriadi, & Julkarnain. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 2267–2284. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.2145>

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan industri jasa kepelabuhanan dan logistik maritim yang semakin kompetitif, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjaga efisiensi dan keberlanjutan operasional perusahaan. PT. Pelindo Subholding Pelindo Jasa Maritim memiliki peran strategis dalam mendukung sistem logistik nasional melalui layanan pandu, tunda, dan labuh yang menuntut ketepatan, keselamatan, serta keandalan tinggi. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta kompleksitas operasional. Menurut Boselie, Paauwe, dan Peccei (2021), efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh keselarasan antara kemampuan individu, sistem kerja, dan konteks organisasi. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan fondasi utama dalam menentukan kinerja individu dalam organisasi.

Secara fenomenologis, lingkungan kerja di PT. Pelindo Jasa Maritim menunjukkan karakteristik high-risk dan high-reliability system yang ditandai dengan tekanan operasional tinggi, dinamika permintaan layanan, serta tuntutan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Pada kondisi lapangan, masih ditemukan kesenjangan kompetensi, terutama dalam adaptasi terhadap sistem digital dan teknologi otomasi pelabuhan. Pegawai muda cenderung memiliki motivasi tinggi namun minim pengalaman, sedangkan pegawai senior menghadapi tantangan adaptasi teknologi serta potensi kejenuhan kerja. WHO (2022) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi kelelahan kronis akibat stres kerja berkepanjangan yang tidak terkelola dengan baik. Hal ini diperkuat oleh Bakker dan Demerouti (2023) dalam Job Demands-Resources Model yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja dapat menurunkan performa individu secara signifikan.

Fenomena lain yang muncul adalah beban kerja yang tidak merata baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang berdampak pada kelelahan fisik dan mental pegawai. Dalam konteks operasional pelabuhan, kondisi ini diperburuk oleh lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif seperti tingkat kebisingan tinggi, pencahayaan terbatas, serta kondisi kerja yang panas dan berdebu. Selain itu, aspek lingkungan nonfisik seperti pola komunikasi hierarkis yang kaku dan adanya procedural gap antara SOP dan implementasi lapangan turut memperburuk efektivitas kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Sementara itu, Anwar dan Supriyanto (2021) menekankan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat meningkatkan risiko stres kerja dan penurunan kinerja.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya optimalisasi SDM dalam mendukung keselamatan dan efisiensi operasional pelabuhan di tengah transformasi digital dan peningkatan kompleksitas layanan. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam konteks industri jasa maritim yang memiliki karakter high-risk operation, yang masih terbatas dikaji secara simultan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan manajemen SDM berbasis konteks maritim serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan melalui perbaikan sistem kerja, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif menggunakan data numerik dan analisis statistik inferensial. Menurut Creswell dan Creswell (2022), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya melalui pengujian hipotesis secara sistematis. Sejalan dengan itu, Emzir (2022) menyatakan bahwa metode kuantitatif menekankan pada pengukuran variabel penelitian untuk memperoleh generalisasi hasil penelitian. Selain itu, Sugiyono (2017) menegaskan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih dalam suatu populasi tertentu.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Variabel karakteristik individu diukur melalui indikator karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran. Variabel beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target pekerjaan. Variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek hubungan kerja, kebisingan, peraturan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan, sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Data diolah menggunakan bantuan perangkat statistik seperti SPSS untuk memastikan ketepatan hasil analisis. Menurut Sudaryono (2023), penggunaan skala Likert sangat efektif dalam mengukur sikap dan persepsi responden terhadap variabel penelitian sosial secara terstruktur dan terukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Subholding Pelindo Jasa Maritim (SPJM) Area Sumatera I yang berjumlah 86 orang, termasuk manajer dan deputy manajer. Namun, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 81 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian kecuali unsur pimpinan tertentu. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin menggeneralisasi hasil dengan tingkat kesalahan yang minimal. Teknik ini juga didukung oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa sampling jenuh tepat digunakan ketika seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian untuk memperoleh data yang komprehensif dan akurat. Pendekatan ini memungkinkan hasil penelitian lebih representatif terhadap kondisi nyata di lapangan.

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dilanjutkan dengan pengolahan dan analisis data. Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, diikuti dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi BLUE. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis untuk menarik kesimpulan penelitian. Menurut Ghazali (2018), pengujian asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam regresi linier untuk memastikan estimasi model tidak bias dan layak digunakan dalam pengambilan keputusan. Dengan prosedur

ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Identitas Responden

A. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	71,60%
2	Perempuan	23	28,40%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1 diatas, bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki (mayoritas) berjumlah 58 orang (71,60%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (28,40%).

B. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	PKWT	31	38,27%
2	PKWTT	50	61,73%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 2 berikut, bahwa responden dengan status kepegawaian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 31 orang (38,27%) sedangkan responden dengan status kepegawaian sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berjumlah 50 orang (61,73%).

C. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana	4	4,94%
2	Diploma	17	20,99%
3	SLTA/SMA	42	51,85%
4	SLTP	18	22,22%
Total		81	100,00%

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 3 berikut, bahwa responden dengan pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang (4,94%), responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 17 orang (20,99%), responden dengan pendidikan SLTA/SMU berjumlah 42 orang (51,85%) sedangkan responden dengan pendidikan SLTP berjumlah 18 orang (22,22%).

2. Pernyataan Responden

A. Pernyataan Responden Atas Karakteristik Individu (X₁)

Tabel 4. Pernyataan Responden atas Karakteristik Individu (X₁)

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total	
No	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS		
	5		4		3		2		1		
1	35	43,2%	43	53,1%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81
2	36	44,4%	42	51,9%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81
3	37	45,7%	42	51,9%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81
4	30	37,0%	48	59,3%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81
5	37	45,7%	41	50,6%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81
6	54	66,7%	24	29,6%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81
Frekuensi	229		240		17		0		0		486
Persentase	47,12%		49,38%		3,50%		0,00%		0,00%		100%

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 4. berikut dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa:

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Pegawai merasa pengalaman kerja yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai merasa pengalaman kerja yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas, sebanyak 35 orang (43,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 orang (53,1%) menyatakan setuju, dan 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama (soft skills) yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama (soft skills) yang baik dengan rekan kerja dan atasan, sebanyak 36 orang (44,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 orang (51,9%) menyatakan setuju dan 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No.3. : Pegawai memiliki keterampilan teknis (hard skills) yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai memiliki keterampilan teknis (hard skills) yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 37 orang (45,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 orang (51,9%) menyatakan setuju selanjutnya 2 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No.4. : Pegawai adalah pribadi yang teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap detail pekerjaan. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai adalah pribadi yang teliti dan cermat dalam menyelesaikan setiap detail pekerjaan, sebanyak 30 orang (37,0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 orang (59,3%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No.5. : Pegawai merasa memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai merasa memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sebanyak 37 orang (45,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 orang (50,6%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No.6. : Pegawai mudah beradaptasi dan cepat mempelajari prosedur atau teknologi baru yang diterapkan di perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mudah beradaptasi dan

cepat mempelajari prosedur atau teknologi baru yang diterapkan di perusahaan, sebanyak 54 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (29,6%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I memiliki karakteristik individu yang baik.

B. Pernyataan Responden Atas Beban Kerja (X_2)

Tabel 5. Pernyataan Responden atas Beban Kerja (X_2)

Pernyataan		Skor Pernyataan								Total
No	SS 5	%	S 4	%	KS 3	%	TS 2	%	STS 1	
1	10	12,3%	57	70,4%	14	17,3%	0	0%	0	81
2	21	25,9%	53	65,4%	7	8,6%	0	0%	0	81
3	12	14,8%	63	77,8%	6	7,4%	0	0%	0	81
4	13	16,0%	61	75,3%	7	8,6%	0	0%	0	81
5	20	24,7%	55	67,9%	6	7,4%	0	0%	0	81
6	15	18,5%	61	75,3%	5	6,2%	0	0%	0	81
Frekuensi	91		350		45		0		0	486
Persentase	18,72%		72,02%		9,26%		0,00%		0,00%	100%

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 5. diatas dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Volume pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari sesuai dengan jam kerja yang tersedia. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap volume pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari sesuai dengan jam kerja yang tersedia, sebanyak 10 orang (12,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 57 orang (70,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 14 orang (17,3%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No.2. : Tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan pegawai masih dalam batas kemampuan. mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap atasan tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan pegawai masih dalam batas kemampuan, sebanyak 21 orang (25,9%) menyatakan sangat setuju, dan 53 orang (65,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 7 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No.3. : Pegawai dapat menyelesaikan sebagian besar pekerjaan dalam waktu kerja normal (tanpa lembur rutin). Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap Pegawai dapat menyelesaikan sebagian besar pekerjaan dalam waktu kerja normal (tanpa lembur rutin), sebanyak 12 orang (14,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 63 orang (77,8%) menyatakan setuju, selanjutnya 6 orang (7,4%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No.4. : Penjadwalan dan pembagian tugas di unit kerja sudah cukup baik sehingga waktu kerja bisa dimanfaatkan secara efisien. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap penjadwalan dan pembagian tugas di unit kerja sudah cukup baik sehingga waktu kerja bisa dimanfaatkan secara efisien, sebanyak 13 orang (16,0%) menyatakan sangat setuju, dan 61 orang (75,3%) menyatakan setuju, selanjutnya 7 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju.
- 5) Jawaban responden pertanyaan No.5. : Target kerja (KPI) yang diberikan realistis dan dapat dicapai. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap Target

kerja (KPI) yang diberikan realistis dan dapat dicapai, sebanyak 20 orang (24,7%) menyatakan sangat setuju, dan 55 orang (67,9%) menyatakan setuju, selanjutnya 6 orang (7,4%) menyatakan kurang setuju.

- 6) Jawaban responden pertanyaan No.6. : Pencapaian target kerja lebih sering dipengaruhi oleh faktor yang bisa dikendalikan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap Pencapaian target kerja lebih sering dipengaruhi oleh faktor yang bisa dikendalikan, sebanyak 15 orang (18,5%) menyatakan sangat setuju, dan 61 orang (75,3%) menyatakan setuju, selanjutnya 5 orang (6,2%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I masih dalam katagori optimal dan terkendali.

C. Pernyataan Responden Atas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 6. Pernyataan Responden atas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 3.1 Pernyataan Responden dan Penghargaan (R ₁) (13)												
Pernyataan		Skor Pernyataan										Total
No	SS 5	%	S 4	%	KS 3	%	TS 2	%	STS 1	%		
1	42	51,9%	36	44,4%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
2	42	51,9%	37	45,7%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81	
3	41	50,6%	37	45,7%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
4	35	43,2%	43	53,1%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
5	40	49,4%	34	42,0%	7	8,6%	0	0%	0	0%	81	
6	30	37,0%	48	59,3%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
7	20	24,7%	53	65,4%	8	9,9%	0	0%	0	0%	81	
Frekuensi	250		288		29		0		0		567	
Persentase	44,09%		50,79%		5,11%		0,00%		0,00%		100%	

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 6 berikut dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Hubungan pegawai dengan atasan langsung bersifat terbuka, saling menghormati, dan mendukung. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap hubungan pegawai dengan atasan langsung bersifat terbuka, saling menghormati, dan mendukung, sebanyak 42 orang (51,9%) menyatakan sangat setuju, dan 36 orang (44,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan sejawat di divisi/bagian. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan sejawat di divisi/bagian, sebanyak 42 orang (51,9%) menyatakan sangat setuju, dan 37 orang (45,7%) menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 3) Jawaban responden pertanyaan No.3. : Tingkat kebisingan di area kerja (suara mesin, kendaraan, dll) tidak mengganggu konsentrasi dan komunikasi. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap tingkat kebisingan di area kerja (suara mesin, kendaraan, dll) tidak mengganggu konsentrasi dan komunikasi, sebanyak 41 orang (50,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 orang (45,7%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Jawaban responden pertanyaan No.4. : Peraturan dan prosedur kerja di perusahaan (terutama K3) jelas dan dipahami oleh semua pegawai. Mayoritas responden

memberikan tanggapan positif terhadap peraturan dan prosedur kerja di perusahaan (terutama K3) jelas dan dipahami oleh semua karyawan, sebanyak 35 orang (43,2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 orang (53,1%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.

- 5) Jawaban responden pertanyaan No.5. : Pencahayaan di area kerja (baik alami maupun buatan) cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja dengan nyaman dan aman. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pencahayaan di area kerja (baik alami maupun buatan) cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja dengan nyaman dan aman, sebanyak 40 orang (49,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 orang (42,0%) menyatakan setuju, selanjutnya 7 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju.
- 6) Jawaban responden pertanyaan No.6. : Peralatan kerja dan alat pelindung diri (APD) yang disediakan perusahaan memadai dan layak pakai. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap peralatan kerja dan alat pelindung diri (APD) yang disediakan perusahaan memadai dan layak pakai, sebanyak 30 orang (37,0%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 orang (59,3%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
- 7) Jawaban responden pertanyaan No.7. : Sistem keamanan perusahaan (penjagaan, prosedur darurat) memberikan rasa aman kepada pegawai. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap sistem keamanan perusahaan (penjagaan, prosedur darurat) memberikan rasa aman kepada pegawai, sebanyak 20 orang (24,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 53 orang (65,4%) menyatakan setuju, selanjutnya 8 orang (9,9%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah memadai dan memenuhi harapan pegawai serta sesuai peraturan yang ada dan berlaku.

D. Pernyataan Responden Atas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Pernyataan Responden atas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7: Pernyataan Responden atas Kinerja Pegawai (1)												
Pernyataan		Skor Pernyataan										Total
No	SS 5	%	S 4	%	KS 3	%	TS 2	%	STS 1	%		
1	41	50,6%	38	46,9%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81	
2	34	42,0%	44	54,3%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
3	40	49,4%	38	46,9%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
4	33	40,7%	45	55,6%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
5	59	72,8%	21	25,9%	1	1,2%	0	0%	0	0%	81	
6	39	48,1%	39	48,1%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
7	41	50,6%	38	46,9%	2	2,5%	0	0%	0	0%	81	
8	36	44,4%	42	51,9%	3	3,7%	0	0%	0	0%	81	
Frekuensi	323		305		20		0		0		648	
Persentase	49,85%		47,07%		3,09%		0,00%		0,00%		100%	

Sumber: Hasil olahan Tahun 2026

Dari Tabel 7 berikut dapat dijelaskan pernyataan responden bahwa :

- 1) Jawaban responden pertanyaan No.1. : Hasil pekerjaan pegawai memiliki tingkat ketelitian/akurasi yang tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap hasil pekerjaan pegawai memiliki tingkat ketelitian/akurasi yang tinggi,

- sebanyak 41 orang (50,6%) menyatakan sangat setuju, dan 38 orang (46,9%) menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Jawaban responden pertanyaan No.2. : Pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 34 orang (42,0%) menyatakan sangat setuju, dan 44 orang (54,3%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
 - 3) Jawaban responden pertanyaan No.3. : Pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi target harian/bulanan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi target harian/bulanan, sebanyak 40 orang (49,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 orang (46,9%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
 - 4) Jawaban responden pertanyaan No.4. : Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan, sebanyak 33 orang (40,7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 45 orang (55,6%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
 - 5) Jawaban responden pertanyaan No.5. : Pegawai bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan hasil kerja. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan hasil kerja, sebanyak 59 orang (72,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 orang (25,9%) menyatakan setuju, selanjutnya 1 orang (1,2%) menyatakan kurang setuju.
 - 6) Jawaban responden pertanyaan No.6. : Pegawai selalu berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan hingga tuntas, dan bawahan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai selalu berusaha menyelesaikan semua tugas yang diberikan hingga tuntas, sebanyak 38 orang (48,1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 orang (48,1%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.
 - 7) Jawaban responden pertanyaan No.7. : Pegawai mudah diajak bekerja sama dengan rekan dari divisi/bagian lain untuk kepentingan perusahaan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mudah diajak bekerja sama dengan rekan dari divisi/bagian lain untuk kepentingan perusahaan, sebanyak 41 orang (50,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 38 orang (46,9%) menyatakan setuju, selanjutnya 2 orang (2,5%) menyatakan kurang setuju.
 - 8) Jawaban responden pertanyaan No.8. : Pegawai mampu bekerja secara mandiri dengan minimal pengawasan dari atasan. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pegawai mampu bekerja secara mandiri dengan minimal pengawasan dari atasan, sebanyak 36 orang (44,4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 42 orang (47%) menyatakan setuju, selanjutnya 3 orang (3,7%) menyatakan kurang setuju.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I sudah baik.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu (X₁)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 81, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q1_1	0,736	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_2	0,797	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_3	0,380	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_4	0,405	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_5	0,777	0,2185	Valid	Dipakai
Q1_6	0,484	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Selanjutnya dari tabel 9 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk beban kerja (X₂), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan beban kerja (X₂) adalah valid.

Tabel 9. Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X₂)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 81, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q2_1	0,488	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_2	0,732	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_3	0,559	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_4	0,598	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_5	0,725	0,2185	Valid	Dipakai
Q2_6	0,439	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 10 berikut terlihat bahwa kolerasi semua item untuk lingkungan kerja (X₃), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan lingkungan kerja (Y) adalah valid.

Tabel 10. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 81, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q3_1	0,852	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_2	0,816	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_3	0,851	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_4	0,468	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_5	0,370	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_6	0,551	0,2185	Valid	Dipakai
Q3_7	0,474	0,2185	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Tabel 11. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	(<i>r_{tabel}</i>) (<i>n</i> = 81, <i>α</i> = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Q4_1	0,319	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_2	0,235	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_3	0,746	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_4	0,679	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_5	0,598	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_6	0,746	0,2185	Valid	Dipakai
Q4_7	0,735	0,2185	Valid	Dipakai

Q4_8	0,599	0,2185	Valid	Dipakai
------	-------	--------	-------	---------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 11 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kinerja pegawai (Y), menunjukan hasil yang signifikan yaitu nilai pearson correlation > 0,2185 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 12. Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 - 1,00	Tinggi
0,63 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,63	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Kaplan-Saccuzz (2013:12)

Tabel 13. Uji Reliabilitas X dan Y

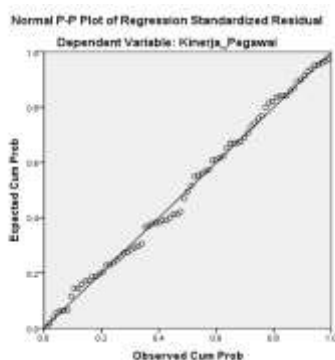
Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,637	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Beban Kerja (X ₂)	0,631	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,733	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan yang ada pada variabel karakteristik individu (X₁), variabel beban kerja (X₂), variabel lingkungan kerja (X₃) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji normalitas P-P Plot Test

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot.yang dihasilkan melalui SPSS. Adapun output grafik P-P Plot seperti terlihat pada gambar diatas. Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data karakteristik individu, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas

dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Hasil uji normalitas dengan uji *statistic one sample kolmogorov-smirnov* dapat dilihat pada tabel diatas, besarnya nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,546 dan signifikan 0,927. Residual data berdistribusi normal jika signifikan $> 0,05$, dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel dependen dan variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05, jadi dapat dikatakan residual data berdistribusi normal. Adapun, normalitas suatu data juga dapat ditunjukkan dengan perhitungan statistik kolmogorov-smirnov pada tabel berikut

Tabel 14. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

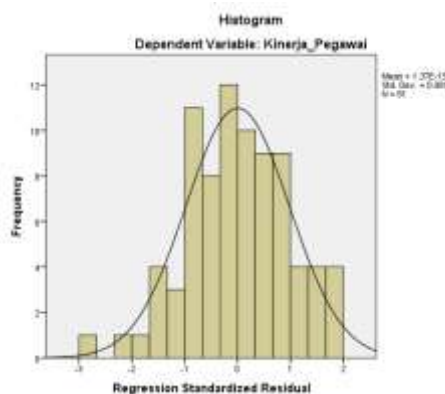
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.56958618
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil SPSS Tahun 2026

Berdasarkan gambar 1 dibawah terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram

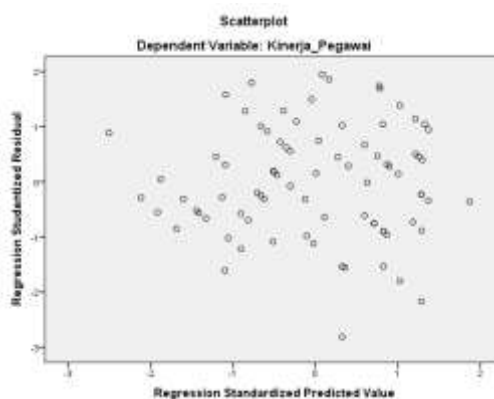
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 15. Uji MultikolinearitasCoefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakters_Individu	.433	2.312
	Beban_Kerja	.995	1.005
	Lingkungan_Kerja	.432	2.314

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

3. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3 Grafik scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini. Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

4. Uji Autokorelasi**Tabel 16. Uji Durbin-Watson (DW test)**Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 ^a	77	.000	1.894

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja, Karakters_Individu

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.278	3.622		.629	.531
1 Karakters_Individu	.402	.153	.277	2.619	.011
Beban_Kerja	.233	.097	.167	2.397	.019
Lingkungan_Kerja	.554	.109	.540	5.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (*Unstandardized Coefficients*), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 2,278 + 0,402X_1 + 0,233X_2 + 0,554X_3$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- A. Nilai konstanta sebesar 2,278, dapat diketahui bahwa apabila variabel independen yang terdiri dari karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja dianggap nol, maka besarnya kinerja pegawai adalah positif 2,278. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada variabel independen yang terdiri dari karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai cenderung tetap.
- B. Nilai koefisien regresi (beta) pada variabel katakteristik individu sebesar 0,402, artinya setiap peningkatan variabel karakteristik individu sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,402 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel karakteristik individu akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,402 satuan.
- C. Nilai koefisien regresi (beta) pada variabel beban kerja sebesar 0,233, artinya setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,233 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,233 satuan.
- D. Nilai koefisien regresi (beta) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,554, artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,554 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,554 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Serempak

Tabel 18. Hasil Uji Serempak

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330.467	3	110.156	43.037	.000 ^b
Residual	197.088	77	2.560		
Total	527.556	80			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja, Karakters_Individu

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Dari Tabel 18 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,037. Dengan menggunakan *confidence interval* (CI) 95 % df 3:81 ($\alpha = 0.05$) maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 2,72. Dengan demikian $F_{hitung} 43,037 > F_{tabel} 2,72$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Pada Tabel 5.16 di atas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000^b lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang *highly significant*. Secara serempak variabel karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

Selanjutnya pengujian Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 19. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.791 ^a	.626	.612	1.600	.626	43.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Beban_Kerja, Karakteristik_Individu

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Pada tabel 19 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*AdjustedRSquare*) sebesar 0,612 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 61,2% ditentukan oleh variabel karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja, selebihnya sebesar 38,8% (100% - 61,2%) ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial

Tabel 20. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.278	3.622		.629	.531
	Karakteristik_Individu	.402	.153	.277	2.619	.011
	Beban_Kerja	.233	.097	.167	2.397	.019
	Lingkungan_Kerja	.554	.109	.540	5.094	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, pada statistik uji-t yang terdiri dari karakteristik individu (X_1), beban kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y):

- Variabel karakteristik individu (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,619 > 1,989) atau nilai signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$ berarti variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

- b. Variabel beban kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,397 > 1,989$) atau nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$ berarti variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.
- c. Variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,094 > 1,989$) atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I.

3. Evaluasi Data

A. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} 2,619 lebih besar dari t_{tabel} 1,989 serta nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu pegawai, seperti kemampuan komunikasi, keterampilan teknis, ketelitian, loyalitas, dan kemampuan beradaptasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian Azhar, Harahap, dan Lestari (2023) serta Prasetyo dkk. (2025) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} 2,397 lebih besar dari t_{tabel} 1,989 serta signifikansi $0,019 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik, sesuai kapasitas pegawai, serta target kerja yang realistis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adityawarman dkk. (2015) dan Kurnia & Sitorus (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} 5,094 lebih besar dari t_{tabel} 1,989 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek hubungan kerja, kondisi fisik, keselamatan, pencahayaan, dan keamanan, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian Dhamhudi dan Azim (2021) serta Ramadhan dan Halim (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F_{hitung} 43,037 lebih besar dari F_{tabel} 2,72 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rama dkk. (2021) dan Dhamhudi & Azim (2021) yang juga membuktikan pengaruh simultan variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim Area Sumatera I. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan komunikasi, keterampilan teknis, loyalitas, serta adaptasi individu berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai kapasitas pegawai mampu mendorong efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, terbukti menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 61,2 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup responden yang hanya mencakup satu area perusahaan sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Selain itu, variabel penelitian belum mencakup faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa unit atau perusahaan lain serta menambahkan variabel intervening atau moderasi agar hasil analisis lebih komprehensif. Secara praktis, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai, melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, serta memperbaiki kualitas lingkungan kerja guna menciptakan kinerja pegawai yang lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–15.
- Boselie, P., Paauwe, J., & Peccei, R. (2021). Picking up the HRM pieces: Why fit doesn't fit in the public sector. In *Research handbook on HRM in the public sector* (pp. 14–28). Edward Elgar Publishing.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Dhamhudi, D., & Azim, F. (2021). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai MTs Al Jamiyatul Washliyah Tembung. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 457–468.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2013). *Psychological testing: Principles, applications, and issues*. Cengage Learning.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Prasetyo, R., Fathorrahman, F., & Pradiani, T. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 19(1), 491–516.
- Rama, R., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(4), 278–286.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2.1).
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen PNS*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.