

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA WILAYAH DENPASAR SELATAN

I Putu Dedy Pratama¹, Anak Agung Dwi Widyani², I Dewa Made Arik Permana Putra³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : iputuedi18@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management has a crucial role in achieving organizational performance and is closely related to employee performance. The research at PT Indomarco Primatama South Denpasar Branch aims to assess the influence of work skills, physical work environment and workload on employee performance. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 70 employees using accidental sampling technique. Based on the results of multiple linear regression analysis, it shows that work skills, physical work environment and workload have a positive and significant effect on performance. Therefore, it is necessary to increase skills through training, attention to the physical work environment, and adjustment of incentives according to realistic targets according to employee abilities.

Keywords: Work Skills, Physical Work Environment, Workload, Performance Employee

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk kinerja organisasi, memerlukan SDM dengan daya kerja tinggi (Alviani, *et al.*, 2021). Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini banyak digunakan dalam mesin (Wirawan, 2022). Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Lengkong *et al.*, 2019). Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan

tersebut (Tuyan *et al.*, 2023).

Penelitian Nurudin, dkk (2023), Aprilrian, dkk (2023) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Basuki (2019), Tuyan, dkk (2023), Lengkong, dkk (2023). Lingkungan kerja sebagai pendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dalam rangka peningkatan kinerja. Penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Chandra dan Vianita (2020), Wijiasih, dkk (2020), Wangi, dkk (2020). Namun berbeda dengan hasil penelitian Stanley dan Remiasa (2022) serta Zaharuddin dan Gunawan (2020). Penelitian Lukito dan Alriani (2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan. Lestari, dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Putri dan Primadineska (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun, penelitian Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Wangi, dkk (2020).

Penelitian dilakukan pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) cabang Denpasar Selatan menunjukkan data penjualan 2018-2022 menunjukkan penurunan, dengan penurunan tertinggi pada tahun 2019 sebesar 41,87%. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk karyawan yang tidak mencapai target penjualan, kurangnya inisiatif tanpa pengawasan atasan, dan rendahnya kreativitas dalam mengadakan promosi penjualan. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan masalah keterampilan kerja, seperti kurangnya kecakapan dalam menyampaikan promosi, kurangnya ketelitian, dan kurangnya rasa percaya diri dalam melayani konsumen. Masalah lingkungan kerja fisik juga muncul, seperti ventilasi yang kurang baik, pencahayaan terbatas, dan rendahnya keamanan kerja. Beban kerja yang tinggi, terutama dalam mencapai target penjualan bulanan yang tinggi, juga menjadi kendala utama.

Meskipun perusahaan memberikan kompensasi finansial berupa tunjangan dan insentif, serta fasilitas asuransi kesehatan, keluhan karyawan tetap ada. Kebijakan insentif dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama karena tidak adanya gaji pokok. Rapat bulanan tahun 2022 mencerminkan tekanan kerja yang tinggi, dengan fokus pada strategi, evaluasi omset, promosi, evaluasi kinerja karyawan, dan persiapan menyambut berbagai peristiwa, termasuk hari Raya Idul Fitri. Perusahaan sering menetapkan target penjualan yang tinggi setiap bulan, yang dapat memberikan beban tambahan pada karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

1. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencakup hasil pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, didasarkan pada kecakapan,

kesungguhan, dan pengalaman. Terpenuhi target dengan etika dan kepatuhan hukum (Mangkunegara, 2018:67). Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2018:271), menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi sebagai berikut : kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), kualitas pekerjaan (*quality of work*), kemandirian (*dependability*), inisiatif (*initiative*), adaptabilitas (*adaptability*), kerja sama (*cooperation*).

Keterampilan Kerja

Keterampilan melibatkan atribut bawaan atau pembelajaran, memungkinkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Meskipun motivasi optimal, individu memiliki kemampuan yang berbeda, menyoroti peran krusial keterampilan dalam perilaku dan kinerja. Menurut teori yang diutarakan dalam penelitian Viviani, et al, (2020:9), indikator keterampilan kerja diukur melalui dimensi sebagai berikut : keterampilan intelektual yang bercirikan, terdiri dari kecakapan dalam menguasai pekerjaan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan kepribadian, terdiri dari kemampuan dalam mengendalikan diri kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan, latihan diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat diri menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil

penelitian Nurudin, dkk (2023) dan Aprilrian, dkk (2023) menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun hipotesis penelitian : H1 : Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020), Chandra dan Vianita (2020), Wijiasih, dkk (2020), Wangi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja pegawai menurun. Menurut Sedarmayanti (2018:34) unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : pencahayaan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun hipotesis dalam penelitian : H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja

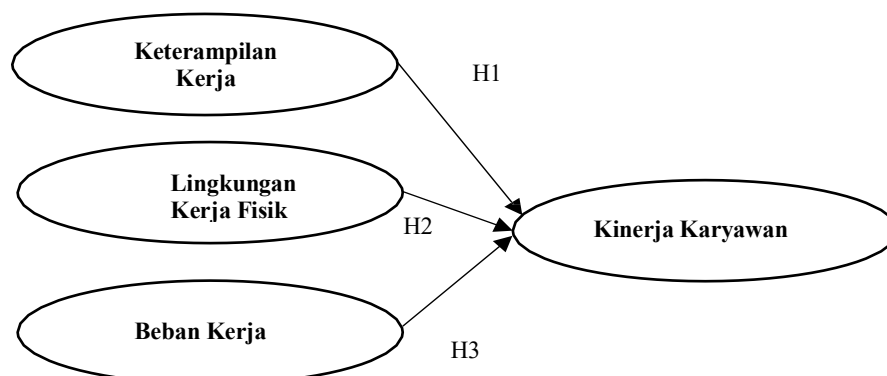
Permendagri No. 12/2008 menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus

dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Penelitian Lukito dan Alriani (2019), Lestari, dkk (2020), serta Putri dan Primadineska (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja. Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian oleh Mangkunegara (2018:98) yang meliputi : tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja), tugas-tugas yang bersifat mental, waktu kerja dan waktu istirahat, kerja secara bergilir, pelimpahan tugas dan wewenang, faktor somatis (kondisi kesehatan). Berdasarkan uraian tersebut, maka disusun hipotesis dalam penelitian :

H3 : Beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Model Konseptual



2. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan, dengan jumlah karyawan sebanyak 229 orang. Data dikumpulkan menggunakan berbagai teknik, termasuk observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji validitas dilakukan untuk

memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *Cronbach's Alpha* untuk memeriksa konsistensi alat ukur. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik melibatkan uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. (Ghozali, 2021), analisis korelasi

berganda, koefisien determinasi (R^2), Uji F, Uji statistik t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji
Validitas

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
1	Ketrampilan Kerja (X_1)	X1.1	0,751	Valid
		X1.2	0,700	Valid
		X1.3	0,826	Valid
		X1.4	0,534	Valid
		X1.5	0,796	Valid
2	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	X2.1	0,800	Valid
		X2.2	0,779	Valid
		X2.3	0,686	Valid
		X2.4	0,598	Valid
		X2.5	0,495	Valid
3	Beban Kerja (X_3)	X3.1	0,735	Valid
		X3.2	0,629	Valid
		X3.3	0,663	Valid
		X3.4	0,746	Valid
		X3.5	0,670	Valid
		X3.6	0,510	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,781	Valid
		Y1.2	0,735	Valid
		Y1.3	0,570	Valid
		Y1.4	0,687	Valid
		Y1.5	0,781	Valid
		Y1.6	0,763	Valid

Sumber : Data diolah, 2023
Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keterampilan kerja (X_1)	0,772	Reliable
Lingkungan kerja fisik (X_2)	0,700	Reliable
Beban kerja (X_3)	0,727	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	Reliable

Sumber : Data diolah, 2023

Hal ini berarti seluruh instrumen penelitian adalah reliabel atau handal karena

jawaban tiap responden dianggap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, atau dari

responden ke responden lain. Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan seluruhnya adalah valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen penelitian dapat digunakan dalam analisis.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden di PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan, berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa 71,4% responden adalah laki-laki, sedangkan perempuan sebesar 28,6%. Jumlah laki-laki yang lebih dominan disebabkan oleh kebutuhan operasional, kualifikasi, dan kebijakan perusahaan. Walaupun keputusan perekrutan tidak semata didasarkan pada jenis kelamin, karyawan laki-laki lebih banyak berpartisipasi sebagai responden. Dalam segi usia, 50,0% responden berusia 25-35 tahun, 14,3% berusia kurang dari 25 tahun, dan 35,7% berusia 36-45 tahun. Hal ini menunjukkan kecenderungan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan

dengan usia produktif, terutama dalam posisi kasir dan pramuniaga. Berdasarkan lama bekerja, 58,6% responden bekerja kurang dari 5 tahun, 35,7% bekerja 5-10 tahun, dan 5,7% bekerja 11-15 tahun. Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang tergolong rendah dalam bidang tugasnya. Dari segi pendidikan, 75,7% responden memiliki tingkat SMA/Sederajat, dan 24,3% tingkat Diploma (I/II/III). Perusahaan tidak hanya mempekerjakan karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi, tetapi lebih menekankan pada komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan. Demografi pelamar yang mendaftar mempengaruhi komposisi latar belakang pendidikan karyawan, khususnya untuk posisi di ritel yang tidak memerlukan tingkat pendidikan tinggi. Oleh karena itu, perekrutan lebih fokus pada latar belakang pendidikan SMA atau diploma untuk memenuhi persyaratan pekerjaan tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,729	2,011		-0,363	0,718
	Keterampilan Kerja	0,330	0,093	0,283	3,564	0,001
	Lingkungan Kerja Fisik	0,304	0,094	0,245	3,251	0,002
	Beban Kerja	0,580	0,084	0,548	6,884	0,000
R		= 0,808				
Adjusted R Square		= 0,638				
F _{hitung}		= 41,512				
Sig. F		= 0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2023

Persamaan regresi diperoleh : $Y = -0,729 + 0,330 X_1 + 0,304 X_2 + 0,580 X_3$. Nilai α , b_1 , b_2 , b_3 pada persamaan regresi di atas memberikan informasi bahwa nilai $\alpha = -0,729$ artinya apabila keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja bernilai tetap, maka kinerja karyawan akan bernilai -0,729. Nilai $b_1 = 0,330$, artinya apabila lingkungan kerja fisik dan beban kerja bernilai tetap, maka semakin baik keterampilan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai $b_2 = 0,304$ artinya apabila keterampilan kerja dan beban kerja bernilai tetap, maka semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Nilai $b_3 = 0,580$, artinya apabila keterampilan kerja dan lingkungan kerja bernilai tetap, maka semakin tinggi beban kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Variabel bebas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , menunjukkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas. Variabel keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja memiliki nilai Sig. masing-masing $0,550$, $0,076$, dan $0,922$, yang lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan hasil ini, dapat

disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan dengan baik, memberikan prediksi yang akurat, dan memberikan manfaat yang signifikan.

Analisis Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi berganda adalah $0,808$, hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan yang sangat kuat secara simultan antara keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* adalah $0,638$, artinya besarnya pengaruh keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $63,8\%$, sedangkan sebesar $36,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengevaluasi dampak variabel

independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hasil analisis Anova menunjukkan $F_{sig} 0,000 < 0,05$, menolak H_0 . Artinya, keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi ini dianggap layak, sehingga dapat dilanjutkan ke uji parsial atau analisis lebih lanjut.

Uji t

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh keterampilan kerja terhadap

kinerja karyawan memiliki nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,330 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin baik keterampilan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan akan mengalami peningkatan. Informasi lebih lanjut dapat disampaikan bahwa keterampilan kerja karyawan yang baik di dasarkan pada indikator “Kemampuan dalam mengendalikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan”, sehingga memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik, sehingga mampu menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja di mana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja individu. Oleh sebab itu, kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurudin, dkk (2023) serta Aprilian, dkk (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh lingkungan

kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,304 dengan nilai signifikansi $0,002 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan. Hasil penelitian ini menjelaskan semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan akan mengalami peningkatan. Informasi lebih lanjut dapat disampaikan lingkungan kerja fisik yang baik di dasarkan pada indikator “Kebersihan”. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020), Chandra dan Vianita (2020), Wijiasih, dkk (2020), Wangi, dkk (2020).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien beta bertanda positif sebesar 0,580 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco

Prismatama Cabang Denpasar Selatan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan akan mengalami peningkatan. Informasi lebih lanjut dapat disampaikan indikator beban kerja yaitu “target” yang ditetapkan terlalu tinggi oleh perusahaan. Beban kerja berlebih dapat meningkatkan stres dan mengganggu keseimbangan hidup, tetapi dalam penelitian ini, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Bonus berbasis pencapaian target menjadi motivator kuat, mendorong karyawan merancang strategi kerja efisien dan mencapai hasil luar biasa. Bonus tidak hanya memberi insentif finansial, tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan kerja mendalam. Sistem ini menciptakan lingkungan kerja kompetitif dan sehat, mendorong kontribusi maksimal. Perlu dicatat bahwa target bonus harus adil dan realistis, menghindari tekanan berlebih yang merugikan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memberikan dukungan untuk mencapai target. Hal ini sejalan dengan teori atribusi oleh Herzberg (1996) yang menjelaskan bahwa mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, salah satunya atribusi internal antara lain adalah motivasinya dalam bekerja, karyawan pada dasarnya akan bekerja untuk dapat mendapatkan penghasilan guna dapat memenuhi kebutuhannya, sedangkan sebagian besar perusahaan menetapkan besarnya upah/gaji

berdasarkan beban kerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan. Pertama, keterampilan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan melakukan pelatihan dan program pengembangan yang relevan, terutama pada aspek keterampilan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

Lingkungan kerja fisik juga berperan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja fisik, terutama pada pencahayaan, dianggap perlu untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebutuhan pencahayaan serta pemeliharaan peralatan pencahayaan secara berkala direkomendasikan.

Beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditemukannya kategori beban kerja yang tinggi, khususnya terkait dengan pencapaian target, mengindikasikan perlunya perusahaan memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan. Melibatkan karyawan dalam

proses perencanaan dan pertimbangan sistem insentif yang adil dapat menjadi strategi untuk mengatasi beban kerja tersebut.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti fokus pada variabel tertentu dan batasan pada jenis usaha ritel. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja serta memperluas cakupan analisis dengan menggunakan objek penelitian yang lebih luas. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan dapat lebih terarah dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1), 134-149.
- Aprilrian, N. A., Herlina, E., & Kartika, R. (2023). Pengaruh Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis).
- Bakri, M., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe)*, 2(1), 161-167.
- Bakry, B., & Syamril, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Nilai Kinerja Guru. *Jmsp (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 298-302.
- Basuki, K. (2019). Sikap Sebagai Pemediasi Pengaruh Keterampilan Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Business Studies*, 4(2).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihamsyah, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya.
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Perananan Gender, Keterampilan Kerja Dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(1), 315-328.
- Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 41.
- Tuyan, A., Taroreh, R. N., & Saerang, R. T. (2023). Analisis Keterampilan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Barberman Pada Komunitas Barbershop Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1021-1032.
- Vianita, S., & Chandra, K. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(2).
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan. *Jurnal Ema*, 5(1), 29–37.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Wirawan, R. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). 1(10), 2169–2180
- Zaharuddin, Z., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Center Optikal Serang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1-8.