

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Pos Lumajang

Febriana Putri Nadiva^{1*}, Tatit Diansari Reskiputri², Septy Holisa Umamy³

¹²³Universitas Muhammadiyah Jember

^{1*}febrianaputrinadiva@gmail.com, ²tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, ³septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id

Diterima: Mei 2026 | Disetujui: Mei 2026 | Dipublikasikan: Juni 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya kinerja karyawan yang tercermin dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta hasil pra-survei kinerja yang menunjukkan masih adanya variasi capaian kinerja antar unit kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Lumajang sebanyak 91 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,583 dan signifikansi 0,011. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,541 dan signifikansi 0,001. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,305 dan signifikansi 0,195. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang diterima karyawan masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.

Kata kunci : Beban kerja; Kinerja Karyawan; Kompetensi Karyawan; Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of employee competence, workload, and work environment on employee performance at Lumajang Post Office. The background of this study is based on the fact that employee performance has not been fully optimized, as reflected in absenteeism rates, employee tardiness, and the results of a preliminary performance survey which indicated variations in performance achievement among work units. This research employed a quantitative approach using an associative research method. The population consisted of all employees of Lumajang Post Office, totaling 91 employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and observations. The data analysis techniques included instrument testing, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, t-tests, and the coefficient of determination. The results showed that employee competence had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.583 and a significance value of 0.011. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.541 and a significance value of 0.001. Meanwhile, workload had no significant effect on employee performance, with a t-value of 1.305 and a significance value of 0.195. These findings indicate that improving employee competence and creating a conducive work environment can enhance employee performance, while the workload assigned to employees can still be managed effectively and therefore does not significantly affect performance.

Keywords : Employee Competence; Employee Performance; Workload; Work Environment

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kerangka kerja yang terdiri dari serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk mengelola seluruh tenaga kerja. Teori ini menekankan pandangan bahwa karyawan bukanlah sekadar sumber daya yang dapat dieksploitasi, melainkan individu yang memiliki kebutuhan spesifik yang harus dipenuhi. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut dan mengelola mereka secara efektif, organisasi dapat mendorong kinerja terbaik dari karyawan yang pada akhirnya akan menjadi faktor kunci keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Dessler, 2022).

Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan orientasi pada hasil (Listiana & Darma, 2023). Melalui kinerja SDM yang optimal, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan, memperbaiki sistem manajemen, dan memperkuat kepercayaan dari pemangku kepentingan (Haryono, 2025). Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM menjadi aspek strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu yang diperlukan agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Widiastuti, 2023). Hasil penelitian (Purnomo 2023), (Wadhwa S. 2022), serta (Fricticarani et al. 2023) membuktikan bahwa kompetensi yang memadai mampu meningkatkan kualitas kinerja dan daya saing organisasi. Beban kerja, didefinisikan sebagai volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik secara fisik maupun mental (Mahawati, 2021), menunjukkan hasil yang beragam dalam studi-studi terdahulu. (Rolos et al. 2018) dan (Hamizar 2020) menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja, sementara (Huda & Azar 2021) serta (Lukito & Alriani 2018) mengidentifikasi dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan. Adapun lingkungan kerja, yang mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik di sekitar karyawan, secara konsisten menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Sopian, 2024; Kurniati, 2020; Jodhi, 2024). Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu pada variabel beban kerja, yang sebagian menunjukkan pengaruh signifikan, sebagian tidak signifikan, dan sebagian lagi negatif, mengindikasikan adanya *research gap* yang perlu diuji ulang pada konteks objek dan sektor industri yang berbeda. Selain itu, mayoritas penelitian terdahulu mengkaji ketiga variabel ini secara terpisah atau pada sektor jasa non-logistik, sehingga belum banyak ditemukan kajian yang menguji kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan pada sektor jasa pos dan logistik yang memiliki karakteristik beban operasional, target waktu pengiriman, dan tuntutan ketelitian administratif yang berbeda dari sektor jasa pada umumnya. Kesenjangan inilah yang mendasari perlunya pengujian ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada konteks Kantor Pos Lumajang.

Kantor Pos Lumajang merupakan salah satu cabang PT Pos Indonesia (Persero) yang menyediakan layanan pengiriman surat dan paket, logistik, serta layanan keuangan melalui Pospay. Karakteristik operasional ini menuntut karyawan untuk memiliki kompetensi teknis dalam mengoperasikan sistem IPOS dan Pospay, mampu mengelola beban kerja yang fluktuatif terutama pada periode kiriman tinggi, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung ketelitian dan kecepatan layanan, sehingga ketiga variabel kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi relevan untuk dikaji pengaruhnya terhadap kinerja di lokasi ini. Data absensi karyawan tahun 2025 menunjukkan masih terdapat ketidakhadiran dan keterlambatan pada beberapa bulan, dengan tingkat tertinggi pada

bulan Desember (6 karyawan tidak hadir dan 9 karyawan terlambat). Tingginya ketidakhadiran dan keterlambatan pada bulan Desember ini sejalan dengan periode puncak volume pengiriman (peak season akhir tahun), yang mengindikasikan adanya tekanan beban kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi kerja karyawan pada periode tersebut. Hasil pra-survei penilaian kinerja terhadap 91 karyawan juga menunjukkan variasi capaian kinerja antara unit kerja, di mana sebagian besar unit masih berada pada kategori Baik (76%-83%), sementara hanya unit Executive Manager (100%) dan AM Muda-1 (92%) yang mencapai kategori Sangat Baik. Variasi capaian kinerja antarunit ini mengindikasikan bahwa perbedaan kompetensi, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja pada setiap unit turut berkontribusi terhadap perbedaan hasil kinerja tersebut, sehingga fenomena ini secara langsung relevan dengan ketiga variabel yang diteliti. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bermaksud mengkaji secara empiris pengaruh kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang, mengingat ketiga variabel tersebut belum pernah diteliti secara bersamaan dalam konteks organisasi layanan pos di Lumajang. Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Lumajang yang berjumlah 91 orang, terdiri dari berbagai unit kerja mulai dari Executive Manager, Supervisor, hingga staf pelayanan dan operasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian ($n = N = 91$).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dan observasi langsung di lingkungan Kantor Pos Lumajang. Instrumen penelitian terdiri dari 3 item untuk variabel kompetensi karyawan yang diukur berdasarkan indikator sikap (*attitude*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*skill*) mengacu pada Spencer & Spencer dalam (Azzahra 2023); 3 item untuk variabel beban kerja yang mencakup indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu mengacu pada (Putra dalam Rumawas 2021); 8 item untuk variabel lingkungan kerja yang mencakup indikator penerangan, suhu dan sirkulasi udara, suasana kerja, kebisingan, hubungan karyawan, dan keamanan kerja mengacu pada Mangkunegara & Prabu dalam (Oktarendah & Putri 2023); serta 5 item untuk variabel kinerja karyawan yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian mengacu pada Robbins dalam (Lukitasari & Nugraha 2023).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) uji instrumen (uji validitas dengan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha); (2) analisis regresi linear berganda; (3) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser; (4) uji hipotesis parsial (uji t); dan (5) koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.

HASIL**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan Kantor Pos Lumajang yang memiliki karakteristik beragam berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian, unit kerja, dan tingkat penghasilan. Mayoritas responden adalah laki-laki (82,4%), yang mencerminkan dominasi tenaga kerja pada bidang operasional dan lapangan yang membutuhkan mobilitas tinggi. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 26–35 tahun (51,6%), menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh tenaga kerja usia produktif. Dari sisi pendidikan, mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 (57,1%), yang menunjukkan tingkat pendidikan yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (63,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan masih tergolong relatif baru namun telah memiliki pengalaman yang memadai. Dari status kepegawaian, karyawan kontrak mendominasi dengan persentase 64,8%, sedangkan berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari bagian agen penjualan (40,7%) yang berperan langsung dalam aktivitas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, mayoritas responden memiliki penghasilan pada kisaran Rp2.000.000–Rp3.000.000 (64,8%), yang menunjukkan bahwa tingkat penghasilan karyawan relatif berada pada kategori menengah. Secara keseluruhan, karakteristik responden menggambarkan bahwa karyawan Kantor Pos Lumajang didominasi oleh tenaga kerja usia produktif, berpendidikan memadai, dan berfokus pada kegiatan operasional serta pelayanan perusahaan.

Uji Instrumen Data**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Pengujian menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Dengan jumlah responden $n = 91$, diperoleh nilai $df = n - 2 = 89$, sehingga pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2061. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel. Hasil uji validitas selengkapnya disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variablel/Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Karyawan			
X1.1	0,902	0,2061	Valid
X1.2	0,900	0,2061	Valid
X1.3	0,912	0,2061	Valid
Beban Kerja			
X2.1	0,840	0,2061	Valid
X2.2	0,876	0,2061	Valid
X2.3	0,856	0,2061	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,802	0,2061	Valid
X3.2	0,812	0,2061	Valid
X3.3	0,875	0,2061	Valid
X3.4	0,823	0,2061	Valid
X3.5	0,787	0,2061	Valid
X3.6	0,776	0,2061	Valid

X3.7	0,878	0,2061	Valid
X3.8	0,751	0,2061	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,910	0,2061	Valid
Y1.2	0,912	0,2061	Valid
Y1.3	0,886	0,2061	Valid
Y1.4	0,894	0,2061	Valid
Y1.5	0,908	0,2061	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada keempat variabel penelitian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2061), dengan rentang nilai r hitung berkisar antara 0,751 hingga 0,912. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan keandalan instrumen penelitian secara internal. Pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	0,888	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,927	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, dengan nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,943 dan nilai terendah pada variabel beban kerja sebesar 0,820. Tingginya nilai koefisien alpha pada semua variabel mengindikasikan konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi arah dan besaran pengaruh variabel independen (kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Sig
Konstanta	3,260	1,621	0,109
Kompetensi Karyawan (X1)	0,438	2,583	0,011
Beban Kerja (X2)	0,222	1,305	0,195
Lingkungan Kerja (X3)	0,243	3,541	0,001

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,260 + 0,438X_1 + 0,222X_2 + 0,243X_3 + e$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 3,260 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,260. Koefisien regresi kompetensi karyawan ($b_1 = 0,438$)

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,438, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi beban kerja ($b_2 = 0,222$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,222. Koefisien regresi lingkungan kerja ($b_3 = 0,243$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243. Nilai koefisien positif pada seluruh variabel independen mengindikasikan bahwa arah pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas ditampilkan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	0,77	0,05	Normal
Beban Kerja (X2)	2,00	0,05	Normal
Lingkungan Kerja (X3)	0,96	0,05	Normal

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan data Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05, yaitu 0,077 untuk kompetensi karyawan, 0,200 untuk beban kerja, dan 0,096 untuk lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Kriteria bebas multikolinearitas adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,804	1.244	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>
X2	0,872	1.147	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>
X3	0,819	1.220	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Secara spesifik, kompetensi karyawan memiliki nilai Tolerance = 0,804 dan VIF = 1,244; beban kerja memiliki Tolerance = 0,872 dan VIF = 1,147; serta lingkungan kerja memiliki Tolerance = 0,819 dan VIF = 1,220. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian menggunakan uji Glejser, yaitu meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel independen. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Hasil uji

heteroskedastisitas ditampilkan pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	0,600	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Beban Kerja (X2)	0,620	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,404	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu kompetensi karyawan (0,600), beban kerja (0,620), dan lingkungan kerja (0,404). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka H_0 potesis diterima (variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen). Nilai t tabel ditentukan berdasarkan $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$ pada tingkat signifikansi 5% dua arah, yaitu sebesar 1,987. Hasil uji t parsial disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
Kompetensi Karyawan (X1)	2,583	1,987	0,011	H1 diterima
Beban Kerja (X2)	1,305	1,987	0,195	H2 ditolak
Lingkungan Kerja (X3)	3,541	1,987	0,001	H3 diterima

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki nilai t hitung = 2,583 > t tabel = 1,987 dengan signifikansi 0,011 < 0,05, sehingga H1 diterima yang berarti kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung = 1,305 < t tabel = 1,987 dengan signifikansi 0,195 > 0,05, sehingga H2 ditolak yang berarti beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung = 3,541 > t tabel = 1,987 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung lingkungan kerja yang paling besar di antara ketiga variabel mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial paling dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 8.

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,561	0,315	0,291	5,722

Sumber : Olahan Data SPSS, 2026

Pada hasil Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,315 atau 31,5%. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 31,5% variasi kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang.

Sedangkan 68,5% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Lumajang

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang (t hitung = 2,583; sig. = 0,011). Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Widiastuti 2023) bahwa kompetensi merupakan kecakapan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu yang diperlukan agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. (Wibowo 2006) juga menegaskan bahwa kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terintegrasi dan tercermin dalam perilaku kerja individu. Indikator yang paling berkontribusi dalam mendukung hasil ini adalah indikator sikap (*attitude*) yang diukur melalui pernyataan X1.1 mengenai disiplin dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Sebanyak 22 responden (24,2%) menyatakan Sangat Setuju bahwa mereka bersikap disiplin dan patuh terhadap peraturan kerja. Di lingkungan Kantor Pos Lumajang yang menuntut ketepatan dalam pengelolaan data pengiriman melalui sistem IPOS dan layanan keuangan melalui Pospay, sikap disiplin dan kepatuhan terhadap prosedur operasional standar menjadi fondasi utama yang secara langsung memengaruhi kualitas dan kuantitas output kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Suarniti 2022), (Safitri 2024), serta (Sugiarto et al. 2025) yang menyimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa Kantor Pos Lumajang perlu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan teknis yang terstruktur, pengembangan keterampilan operasional, serta orientasi kerja yang memadai bagi karyawan baru, mengingat 64,8% karyawan berstatus kontrak dan 63,7% memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Lumajang

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang (t hitung = 1,305; sig. = 0,195). Meskipun tidak signifikan secara statistik, koefisien regresi beban kerja menunjukkan arah hubungan yang positif (b_2 = 0,222), yang berarti kecenderungan peningkatan beban kerja diikuti oleh kecenderungan peningkatan kinerja, meskipun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Arah positif ini dapat dijelaskan melalui konsep *eustress* dalam teori beban kerja, yaitu kondisi ketika beban kerja yang diterima masih berada dalam batas kapasitas dan kompetensi karyawan, sehingga alih-alih menjadi tekanan yang merugikan (*distress*), beban kerja tersebut justru berfungsi sebagai stimulus yang mendorong karyawan untuk lebih fokus, disiplin, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas (Mahawati, 2021). Hal ini sejalan dengan prinsip *Yerkes-Dodson Law*, yang menyatakan bahwa tingkat tekanan kerja tertentu dapat meningkatkan kinerja selama belum melampaui ambang batas optimal individu. (Sedarmayanti 2019) juga menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal, dengan kata lain, beban kerja bukanlah faktor yang secara inheren negatif, melainkan bergantung pada bagaimana beban tersebut dikelola dan diseimbangkan dengan kapasitas individu. Indikator target yang harus dicapai (X2.1) menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (27,5%) menyatakan Setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Proporsi terbesar ini mengindikasikan

bahwa target kerja yang ditetapkan bagi setiap unit di Kantor Pos Lumajang masih dalam batas kemampuan karyawan, sehingga beban kerja yang ada justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah tanpa menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat menurunkan kinerja. Kondisi ini diperkuat oleh fakta bahwa 35,2% karyawan memiliki pengalaman kerja 6–10 tahun, yang berkontribusi pada kapasitas pengelolaan beban kerja yang lebih matang, sehingga peningkatan beban kerja dalam batas wajar justru direspons secara adaptif, bukan sebagai hambatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sari 2022) dan (Cahayati 2023) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus memperkuat argumen bahwa hubungan positif-tidak-signifikan ini bukan merupakan kontradiksi, melainkan mengindikasikan bahwa beban kerja saat ini berada pada titik yang belum cukup tinggi untuk menjadi prediktor kinerja yang kuat, namun arah pengaruhnya tetap bersifat konstruktif. Hasil ini berbeda dengan penelitian (Jodhi 2024) serta (Sugiarto et al. 2025) yang menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, volume operasional, dan komposisi karyawan. Implikasi praktisnya, Kantor Pos Lumajang tetap perlu memantau distribusi beban kerja secara proporsional, terutama pada unit operasional dan pengiriman saat periode puncak (peak season), agar beban kerja tetap berada pada zona optimal yang mendukung kinerja dan tidak bergeser menjadi tekanan yang kontraproduktif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Lumajang

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang ($t_{hitung} = 3,541$; $sig. = 0,001$). Nilai t_{hitung} lingkungan kerja merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi parsial paling besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori (Mahawati 2021) bahwa lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan, kesehatan, dan kinerja karyawan. Lingkungan yang baik membuat karyawan lebih puas dan produktif. Indikator dukungan lingkungan untuk fokus kerja (X3.4) menjadi yang paling menonjol, di mana sebanyak 24 responden (26,4%) menyatakan Sangat Setuju bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Pos Lumajang mendukung mereka untuk bekerja dengan penuh fokus. Kemampuan bekerja dengan fokus merupakan faktor krusial di lingkungan Kantor Pos Lumajang yang menuntut ketelitian tinggi dalam proses pelayanan, penginputan data pengiriman, dan pengelolaan transaksi keuangan melalui Pospay.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan (Sopian 2024), (Kurniati 2020), (Jodhi 2024), serta (Natania & Martha 2023) yang secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya, Kantor Pos Lumajang perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara komprehensif, baik dari aspek fisik seperti perbaikan sistem penerangan, pendingin ruangan, dan pengelolaan tingkat kebisingan, maupun aspek non-fisik seperti pembinaan suasana kerja yang harmonis dan komunikasi yang terbuka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang, dengan lingkungan kerja memberikan kontribusi parsial terbesar, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan meskipun menunjukkan arah hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa beban kerja pada level saat ini masih mampu dikelola dengan baik oleh karyawan sehingga belum menjadi hambatan kinerja; ketiga variabel secara simultan mampu menjelaskan 31,5% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,315$), sedangkan 68,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menekankan kompetensi dan lingkungan kerja sebagai determinan utama kinerja (Dessler, 2022; Mahawati, 2021), sekaligus memperkaya pemahaman bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja bersifat kondisional dan bergantung pada apakah beban kerja masih berada dalam zona stimulasi optimal, sejalan dengan prinsip *Yerkes-Dodson Law*. Secara praktis, Kantor Pos Lumajang disarankan untuk memperkuat program pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis secara berkelanjutan, khususnya bagi karyawan kontrak dan karyawan dengan masa kerja di bawah 5 tahun, menjaga distribusi beban kerja tetap proporsional terutama pada periode puncak pengiriman, serta mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi, mempertimbangkan variabel mediasi atau moderasi seperti stres kerja untuk memperdalam mekanisme hubungan beban kerja terhadap kinerja, serta memperluas objek penelitian ke kantor cabang PT Pos Indonesia lain atau sektor jasa logistik sejenis guna menguji generalisasi temuan ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Pos Lumajang yang telah memberikan izin penelitian serta bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terima kasih pula kepada Dosen Pembimbing Ibu Tatit Diansari Reskiputri, SE., MM dan Dosen Pembimbing Septy Holisa Umamy, SE., MM atas bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini, serta kepada seluruh civitas akademika Universitas Muhammadiyah Jember yang telah memberikan dukungan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Q. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jember Universitas Jember. In UMMagelang Conference Series.
- Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Kasus) Edisi 1. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Cahayati, N. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Kuningan. Jurnal Tadbir Peradaban, 3(3), 192-203.
- Cen, C. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Dessler, G. (2022). Human Resources Management (16th ed). Pearson Education Limited.
- Dharmawan, B. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(1), 83-100.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 112-115.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamizar. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Hanik, K., & Sayoto, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Efektivitas Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Bahari Jogja, 20(2), 153-161.
- Jodhi, M. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 13(3).
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(1).
- Listiana, & Darma. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja SDM. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.
- Lukito & Alriani. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen.
- Mahawati, E., et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muliyati. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Sumber Daya Manusia.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). *The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Research and Development Agency of West Sumatra Province*. Economin Journal, 2(8), 2122–2136.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6(4).
- Rosdiana, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Jurnal Pakar Manajemen, 1(2), 125-132.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(1), 849-858.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manado: UNSRAT Press.

- Safitri, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108-113.
- Sari, V. N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sidin, A. I. (2021). *Perilaku Organisasi. Literasi Kencana*.
- Sopian. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2).
- Suarniti, N. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Sugiarto, E. S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Harjomulyo Kecamatan Silo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(2), 1546-1555.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi Karyawan*. Majalengka: CV. Edupedia Publisher.
- Widyatmojo, H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Yuananda, R. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205-214.