

ABSTRAK

Kinerja karyawan Kantor Pos Lumajang belum sepenuhnya optimal, tercermin dari tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan pada tahun 2025 serta hasil pra-survei kinerja yang menunjukkan masih adanya variasi capaian kinerja antar unit kerja, di mana beberapa unit belum mencapai target yang ditetapkan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Lumajang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pos Lumajang sebanyak 91 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan 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 (t hitung 2,583; signifikansi 0,011), dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,541; signifikansi 0,001). Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 1,305; signifikansi 0,195). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315 menunjukkan ketiga variabel menjelaskan 31,5% variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja masih dapat dikelola dengan baik sehingga tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.

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

ABSTRACT

Employee performance at the Lumajang Post Office has not been fully optimal, as reflected in absenteeism and tardiness rates in 2025 and the results of a preliminary performance survey showing variations in performance achievement across work units, with several units not yet meeting the set targets. This condition is presumed to be related to employee competence, workload, and work environment, which affect the effectiveness of task execution. This study aims to determine and analyze the influence of employee competence, workload, and work environment on employee performance at the Lumajang Post Office. This research employs a quantitative approach using an associative method. The population consists of all 91 employees of the Lumajang Post Office, with a saturated sampling technique used so that the entire population was taken as the sample. Data were collected through questionnaires and observation, then analyzed using instrument testing, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, t-tests, and the coefficient of determination. The results show that employee competence has a positive and significant effect on employee performance (t-value 2.583; significance 0.011), and work environment also has a positive and significant effect on employee performance (t-value 3.541; significance 0.001). Meanwhile, workload has no significant effect on employee performance (t-value 1.305; significance 0.195). The coefficient of determination (R^2) of 0.315 indicates that the three variables explain 31.5% of the variation in employee performance. These findings show that improving employee competence and creating a conducive work environment can enhance employee performance, while the workload received by employees can still be managed well so that it does not significantly affect performance.

Keywords: *Employee Competence, Workload, Work Environment, Employee Performance.*