
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA PT
DOO SAN GLOBAL BOJONGSARI DEPOK**

Rizki Ramadan^{1*}, Chotamul Fajri²

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

¹rivalalmulkis22@gmail.com, ²dosen01717@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Doo San Global baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Doo san Global. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel Slovin, dimana sampel adalah karyawan PT Doo san Global yang berjumlah 80 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Doo san Global yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,572 > 1,991$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,004 < 0,05$). Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Doo san Global yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,783 > 1,991$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Beban Kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dosan Global yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,397 > 3,115$), hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : Beban Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of workload and physical work environment on employee performance at PT Doo San Global, both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population in this study consists of the employees of PT Doo San Global. The sampling method used by the researcher is the Slovin formula method, with a total sample of 80 employees. The data collection method employed in this study is primary data, obtained from the responses of 80 respondents. The results of this study indicate that workload has a partial effect on employee performance at PT Doo San Global, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.572 > 1.991$). This is also supported by a significance value < 0.05 ($0.004 < 0.05$). The physical work environment also has a partial effect on employee performance, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.783 > 1.991$), which is further supported by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Furthermore, workload and physical work environment have a simultaneous effect on employee performance at PT Doo San Global, as evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($36.397 > 3.115$), and this finding is also supported by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Workload; Physical Work Environment; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era modern dengan persaingan dan perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan dituntut untuk menjaga produktivitas karyawan. Beban kerja yang meningkat dan target yang semakin tinggi membuat pengelolaan beban kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk menjaga motivasi dan efektivitas karyawan.

PT Doo San Global Bojongsari Depok telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengaturan beban kerja yang lebih efisien dan perbaikan lingkungan kerja. Perusahaan memanfaatkan teknologi untuk menyederhanakan tugas rutin serta meningkatkan fasilitas kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan suasana kerja yang harmonis. Upaya tersebut bertujuan mendukung kenyamanan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Bojongsari Depok ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Bojongsari Depok ?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Doo San Bojongsari Depok ?

Dari hasil penulisan ini peneliti memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Bojongsari Depok.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Bojongsari Depok
3. Untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya baik itu manusia, keuangan, fisik, maupun informasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Proses ini melibatkan pengambilan keputusan yang cermat, alokasi sumber daya yang tepat, dan pengelolaan aktivitas secara efisien untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam sebuah organisasi atau oleh individu yang memiliki tujuan dan aspirasi

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah elemen kunci yang tidak bisa diabaikan dalam organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan bagaimana perusahaan dapat berkembang secara umum, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam sebuah organisasi dan berperan sebagai katalis untuk membantu organisasi mencapai tujuan- tujuannya

1. Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Afandi dalam Lilyana (2021) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan yang diembankan tugas yang diembankan kepadanya.

.Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang ada, dimana diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner." Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

- H1 $\neq$ 0: Terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H0₁ = 0: Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H1₂ = 0: Terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- H0₂ $\neq$ 0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- H1₃ $\neq$ 0: Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- H0₃ := 0: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, yaitu konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019).

Menurut (Sugiyono, 2019), Operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independent dan variabel dependen

3.2.1 Variabel Independen (X)

Sugiyono, 2019 Menyatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berdasarkan definisi tersebut, maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban kerja (variabel X1) dan Lingkungan Kerja (variabel X2).

3.2.3 Variabel Independen (Y)

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berdasarkan definisi di atas, maka variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Variabel Y).

3.3 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya terkumpul. Proses analisis data meliputi: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data menurut variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu mencakup data perusahaan PT Doo San Global Bojong sari Depok

3.3.1 Uji Instrument Data

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada tingkat kesesuaian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Dalam kata-katanya, "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Ini berarti bahwa suatu instrumen atau alat ukur dianggap valid jika data yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kenyataan yang diukur. (Sugiyono, 2020)

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghozali (2021) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2021) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

2. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedasitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

3.3.3 Analisa Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linier berganda dapat mengacu pada hal sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuatkah hubungan antar variabel yang lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula dampak terhadap nilai variabel terikat.

- b. Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.
- c. Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.
- d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *independen* berpengaruh secara nyata terhadap variabel *dependen*.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Deskriptif Data

Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang merupakan karyawan PT Doo San Global Bojongsari Depok. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yakni Beban Kerja, lingkungan kerja

fisik, dan kinerja karyawan.

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data olahan kuesioner (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 35 orang atau 43,8%,sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 56,3%.

b. Usia

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2
Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-25 Tahun	25	31.3	31.3	31.3
	26-35 Tahun	28	35.0	35.0	66.3
	36-50 Tahun	24	30.0	30.0	96.3
	>50 tahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data olahan kuesioner (2025)

Sebanyak 25 orang (31.3%) berada pada kelompok usia 16–25 tahun. Kelompok terbesar adalah usia 26–35 tahun dengan jumlah 28 orang (35.0%). Responden berusia 36–50 tahun tercatat sebanyak 24 orang (30.0%), sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun hanya berjumlah 3 orang (3.8%).

c. Pendidikan

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	6.3	6.3	6.3
	SMA / SMK	59	73.8	73.8	80.0
	D3/S1	14	17.5	17.5	97.5
	Lainnya	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Hasilnya terlihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 59 orang atau 73,8% dari total responden. Kemudian, responden dengan pendidikan D3 dan S1 berjumlah 14 orang atau 17,5%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMP tercatat

sebanyak 5 orang atau 6,3%, sedangkan yang termasuk kategori lainnya hanya 2 orang atau 2,5%.

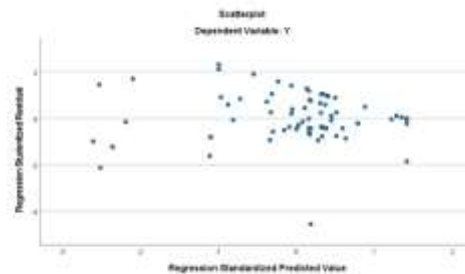
1.1.2 Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N.		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.8213365
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.069
90% Confidence Interval		Lower Bound .092
		Upper Bound .096

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menggunakan uji *statistic non-parametrik kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,072 yang lebih besar dari 0.05. maka dapat disebutkan bahwa data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal

1.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis.

1.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 20
Regresi Berganda Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik
Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	8.816	2.852		3.081	<.001
X1	.318	.125	.308	2.527	.014
X2	.443	.117	.448	3.783	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

1.1.5 Uji Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Dalam konteks penelitian, uji koefisien korelasi dan determinasi sangat penting untuk memahami seberapa baik hubungan antara variabel yang diteliti, serta untuk memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan berdasarkan data yang ada.

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Simultan Variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.473	5.035

a. Predictors: (Constant), X2, X1

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.473	5.035

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka *R Square* sebesar 0,486 atau sama dengan 48%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 48% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 52% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini

1.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4. 24
Hasil uji t Variabel Beban Kerja X1 terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.790		4.312	< .001
	X1	.858	.093	9.255	< .001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, hasil uji parsial (uji t) pada variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai "t" _{hitung} sebesar 7,068 > dari "t" _{tabel} sebesar 1,991 dan tingkat signifikansi 0,001 < nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.049		4.950	< .001
	X2	.658	.093	7.068	< .001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, hasil uji parsial (uji t) pada variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai "t" _{hitung} sebesar 7,881 > dari "t" _{tabel} sebesar 1,991 dan tingkat signifikansi 0,001 < nilai signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4.26
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1845,291	2	922,645	36,397
	Residual	1951,897	77	25,349	
	Total	3797,188	79		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Output SPSS 2023

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,397 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.790 + 0,658 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,697, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut 600 -799. Nilai koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,486 atau sama dengan 48%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 48% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 52% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,572 > 1,991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.790 + 0,658 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,697, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut 600 -799. Nilai koefisien determinasi (R^2) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,486 atau sama dengan 48%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 48% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 52% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,572 > 1,991)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,004 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok.

3. Beban kerja dan Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,816 + 0,316 (X_1) + 0,443 (X_2)$. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka koefisien korelasi R sebesar 0,697, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799. Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka R Square sebesar 0,486 atau sama dengan 48%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 48% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 52% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,397 > 3,115)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan lingkungan kerja fisik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian berikutnya, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan menyeluruh. Beberapa kendala tersebut antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok ini hanya terdiri dari dua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja karyawan pada PT Doo San Global Bojongsari Depok
3. Metode penelitian ini hanya kuantitatif, untuk itu penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali atau melanjutkan penelitian ini lebih jauh lagi dengan metode kualitatif maupun campuran.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil Kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata terendah diperoleh pada aspek Penggunaan Waktu, yaitu sebesar 3,57 yang masuk dalam kategori "Baik". Pernyataan dengan nilai terendah tersebut adalah "Karyawan sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai", dengan rata-rata sebesar 3,61. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja harian agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dalam waktu kerja yang telah ditentukan. Selain itu, diperlukan pengembangan sistem manajemen waktu yang lebih efektif, serta pemberian pelatihan kepada karyawan mengenai hal tersebut.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek pencahayaan mendapatkan skor rata-rata terendah, yaitu 3,78. Pernyataan yang paling rendah nilainya adalah "Pencahayaan di tempat kerja tidak menyebabkan kelelahan mata saat karyawan bekerja dalam waktu lama", dengan skor rata-rata 3,68. Karena itu, penulis

menyarankan agar perusahaan melakukan pengecekan dan perbaikan terhadap sistem pencahayaan di tempat kerja. Pencahayaan yang terlalu gelap atau terlalu terang bisa membuat mata karyawan lelah dan mengurangi fokus kerja. Maka dari itu, diperlukan pencahayaan yang sesuai dengan standar ergonomi, seperti penggunaan lampu dengan intensitas yang pas, pencahayaan alami yang cukup, serta posisi lampu yang tidak menyilaukan langsung ke mata karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari instrumen kuesioner, variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata terendah pada dua pernyataan, yaitu “jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan” dan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang konsisten setiap harinya”, dengan nilai rata-rata 4,05 yang termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi dan penguatan pada aspek pengelolaan waktu kerja. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memberikan pelatihan terkait manajemen waktu dan konsistensi dalam bekerja kepada karyawan. Tujuannya adalah untuk membantu karyawan meningkatkan produktivitas, sehingga target pekerjaan dapat tercapai secara optimal setiap hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1204–1214.
- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 79–90.
- Fauzia, F. A., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Pada SMA Pasundan Majalaya. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(6), 5698–5708. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i6.4518>
- Firdaus, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(1), 1–11. <https://eprints.umm.ac.id/74111/>
- Fitri A., A. W., Pramutoko, B., & Hendratmoko, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Panda Indonesia IBE Tulungagung. 5(3), 1–12.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. (2017). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Haedar. Af, N. A., Sayu, T., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 154–163. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i1.3474>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Juandi, R. K., & Pricilla, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Gading Serpong Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 635–655. jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: *Raih Asa Sukses*
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- M. Sri. A, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: *Remaja Rosdakarya*.
- Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44–53. <https://doi.org/10.56127/jukim.v3i01.1123>
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson Australia
- Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, F., Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. WIDA Publishing.
- Sari, E. T., Fajri, C., Sunarsi, D., & Astuti, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 48-65.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (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*, 12(1), 288–302.
- Sari, Z., Mahfudiyanto, & Laili, C. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 80–88. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5309>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 51–56. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i5.390>
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59–69. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. . (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Mando. *Jurnal*

EMBA, 5(2), 1570–1580.

- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1–11. <https://lenteranusa.id/>
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278–290.