

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCA TUNAS HARAPAN

Nadila Nur Asti Muhite¹, Rais Dera Pua Rawi¹, Ahmad Jamil¹, Febry Jein Andjar¹

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia*

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 31 Mei 2026

Tanggal Diterima: 15 Juni 2026

Tanggal DiPublish: 20 Juni 2026

Kata kunci: lingkungan kerja fisik; beban kerja; kinerja karyawan

Penulis Korespondensi:

Ahmad Jamil

Email: jamilscout@gmail.com

Abstrak

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat memaksa sumber daya manusia dalam perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong sebagai mitra resmi PT. Telkomsel dalam mendistribusikan produk – produk PT. Telkomsel mempunyai tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga kinerja pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Tunas Harapan Kota Sorong baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif dengan jumlah sampel sebanyak 53 responden yang di tentukan melalui teknik sampel jenuh atau non-probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang di bagikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 0.730 dan nilai signifikansi sebesar $0,469 > 0,05$. Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 4.802 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 12.262 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1 % di pengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Jurnal Mutiara Manajemen

e-ISSN: 2579-759X

Vol. 11 No. 1 Juni, 2026 (Hal 1-12)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMM>

DOI: <https://doi.org/10.51544/jmm.v11i1.6191>

How To Cite: Muhite, Nadila Nur Asti, Rais Dera Pua Rawi, Ahmad Jamil, and Febry Jein Andjar. 2026. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Tunas Harapan." *Jurnal Mutiara Manajemen* 11 (1): 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/jmm.v11i1.6191>.



Copyright © 2026 by the Authors, Published by Program Studi: Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas dan kualitas pelayanan dapat terus terjaga. Kinerja karyawan menjadi indikator penting yang menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan setiap hari (Yusuf & Adrian, 2023).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi yang berada di sekitar tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, keamanan, serta fasilitas kerja yang tersedia (Putra dkk, 2022). Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Qurbani & Zahro, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, serta menurunkan konsentrasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paradipta dan Winarno (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Ningtyas dan Hidayati (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan swasta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan performa tenaga kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Mardiani & Khamdanah, 2022). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi kerja. Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas individu, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berakibat pada menurunnya kualitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kurangnya tantangan sehingga produktivitas kerja tidak berkembang secara maksimal (Nugrahani & Priyono, 2022).

Penelitian Faizin dkk. (2025) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tingginya tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Fitriyani, Krisnandi, dan Digdowiseiso (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fadli dan Irwansyah (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 52,7%.

Isu mengenai lingkungan kerja dan beban kerja semakin relevan karena meningkatnya tuntutan produktivitas perusahaan. Perubahan pola kerja, target yang semakin tinggi, serta kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan daya saing sering kali

menyebabkan peningkatan beban kerja karyawan (Suprihartini dkk, 2023). Di sisi lain, perusahaan juga dituntut menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar karyawan mampu bekerja secara optimal (Ilham dkk, 2022). Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, penurunan motivasi, bahkan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kondisi ini menjadikan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan beban kerja sebagai topik yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi menyediakan berbagai layanan produk seperti pulsa, paket data dan berbagai layanan yang disediakan oleh telkomsel memerlukan keterlibatan sumber daya manusia secara intensif dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat, dan sesuai target yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan aktivitas tersebut, kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat beban kerja yang diterima karyawan menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja mereka. Apabila lingkungan kerja kurang mendukung atau beban kerja yang diberikan terlalu tinggi, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian hanya dilakukan pada sektor manufaktur, rumah sakit, instansi pemerintahan, maupun perusahaan perkebunan. Masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta yang beroperasi di wilayah Indonesia Timur, khususnya Kota Sorong. Selain itu, karakteristik pekerjaan, kondisi geografis, budaya organisasi, serta tantangan operasional di wilayah Papua Barat Daya memiliki perbedaan dengan wilayah lain sehingga memungkinkan munculnya hasil penelitian yang berbeda.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik (Jauza & Albina, 2024). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang terjadi pada objek penelitian, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kinerja karyawan (Sahir, 2022). Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel melalui data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong yang berjumlah 53 orang. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Anwar & Rinaldy, 2022). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 53 responden. Teknik *sampling jenuh* dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh sehingga hasil

penelitian lebih menggambarkan kondisi sebenarnya pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (Firdausi dkk, 2024). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Suyati, dkk, 2022). Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kinerja karyawan yang telah dikembangkan dari teori-teori manajemen sumber daya manusia.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten (Anshori, 2020). Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apabila digunakan secara berulang (Ghozali, 2020).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20. Analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi dasar (normalitas dan linearitas), uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2)

3. Hasil

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X.1.1	0	2	5	32	14	4.09 (baik)
X.1.2	0	1	10	32	10	3.96 (baik)
X.1.3	0	5	11	25	12	3.83 (baik)
X.1.4	0	3	13	20	17	3.96 (baik)
X.1.5	0	2	13	26	12	3.90 (baik)
X.1.6	0	1	13	28	11	3.92 (baik)
X.1.7	1	1	14	26	11	3.84 (baik)
X.1.8	1	1	14	27	10	3.83 (baik)
			Mean		3.92	(baik)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja Fisik, secara umum responden memberikan penilaian baik dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi kenyamanan, fasilitas, tata ruang, pencahayaan, dan aspek fisik lainnya telah dirasakan cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
X.2.1	1	2	17	26	7	3.67 (baik)
X.2.2	0	0	18	30	5	3.75 (baik)
X.2.3	1	3	19	24	6	3.58 (baik)
X.2.4	0	0	12	31	10	3.96 (baik)
X.2.5	0	0	8	32	13	4,09 (baik)
X.2.6	1	0	7	32	13	4.05 (baik)
	Mean				3,74	(baik)

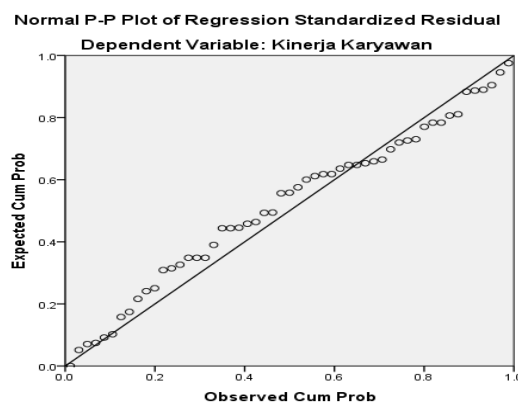
Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Beban Kerja, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,74 yang berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai dapat dikelola dan diselesaikan dengan baik sesuai tuntutan pekerjaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Item	Frekuensi					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	0	0	5	28	20	4.28 (sangat baik)
Y.2	0	0	4	27	22	4.33 (sangat baik)
Y.3	0	1	2	15	35	4.58 (sangat baik)
Y.4	0	0	4	28	21	4.32(sangat baik)
Y.5	0	0	8	30	15	4.13 (baik)
Y.6	0	0	10	27	16	4.11 (baik)
Y.7	0	0	7	33	13	4.11 (baik)
Y.8	0	0	2	31	20	4.33 (baik)
Y.9	2	6	19	19	6	3.33 (baik)
Y.10	0	0	13	29	12	4.00 (baik)
	Mean				4.15	(baik)

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,15 yang berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Grafik P-Plot dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

- Uji Linearitas

Tabel 4. Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan kerja fisik	Between Groups	(Combined)	202,125	13	15,548	,717	,736
		Linearity	20,572	1	20,572	,949	,336
		Deviation from Linearity	181,553	12	15,129	,698	,744
Within Groups			845,762	39	21,686		
Total			1047,887	53			

Uji linearitas pada tabel diatas, maka diketahui bahwa Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai sig. Deviation from Linearity sebesar $0,744 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear variabel lingkungan kerja fisik dengan Variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Linearitas Beban Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	560,587	17	32,976	2,368	,015
		Linearity	337,340	1	337,340	24,229	,000
		Deviation from Linearity	223,246	16	13,953	1,002	,477
Within Groups			487,300	35	13,923		
Total			1047,887	53			

Berdasarkan uji linearitas pada tabel 4 diatas, maka diketahui bahwa Variabel beban kerja memiliki nilai sig. Deviation from Linearity sebesar $0,477 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear variabel beban kerja dengan Variabel kinerja karyawan

- Uji Multikolinearitas

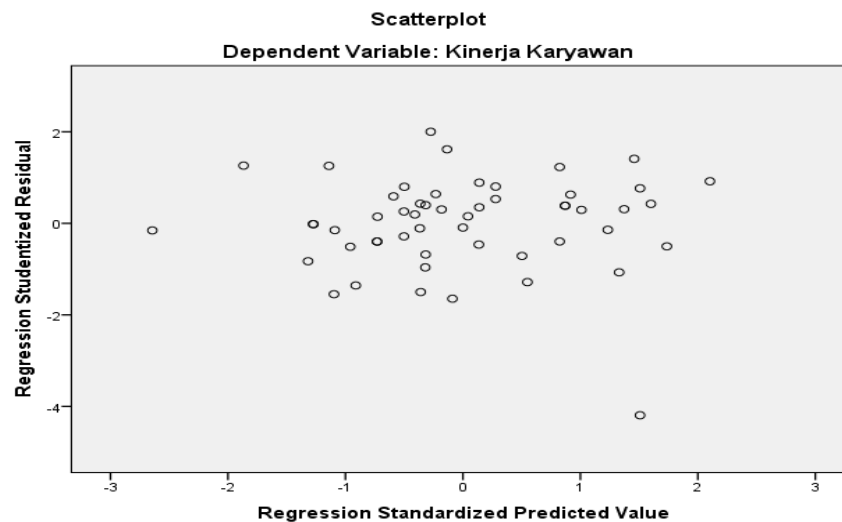
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,164	6,050		,688	,495		
	Lingkungan kerja fisik	,119	,163	,085	,730	,469	,990	1,010
	Beban Kerja	,587	,122	,559	4,802	,000	,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance > 0.1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

- Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,164	6,050		,688	,495
Lingkungan kerja fisik	,119	,163	,085	,730	,469
Beban Kerja	,587	,122	,559	4,802	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 0.730 dengan nilai signifikannya adalah sebesar 0,469. Dengan nilai signifikansi > 0.05 (0,469 > 0,05), maka H₁ ditolak dan H₀ diterima. jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian SPSS untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai thitung 4.802 dengan nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi < 0.05 (0,000 < 0,05), maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. jadi dapat disimpulkan bahwa beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji Simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,841	2	172,421	12,262	.000 ^b
	Residual	703,046	51	14,061		
	Total	1047,887	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja fisik

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) dari tabel 7 di atas diketahui F hitung sebesar 12.262 dengan nilai signifikansi 0.000 ($0,000 \leq 0,05$) sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	.302	3,74979

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 di ketahui bahwa nilai R Square (R²) yaitu sebesar 0.329 atau 32,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerjafisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,9%. Kemudian selebihnya dari itu 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linear berikut pembahasan terkait hasil penelitian ini:

1. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 0,730 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,469. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian, yaitu 0,05 ($0,469 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong.

Secara statistik, hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik tidak mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja karyawan. Dengan kata lain, baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan tidak menyebabkan peningkatan ataupun penurunan kinerja yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong cenderung telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Meskipun lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang penting dalam mendukung kenyamanan bekerja, dalam praktiknya karyawan tetap dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja fisik.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 4,802 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Nilai t hitung yang cukup besar menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang nyata dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, setiap perubahan pada tingkat beban kerja yang diterima karyawan akan berdampak pada perubahan tingkat kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Beban kerja mencerminkan jumlah pekerjaan, target yang harus dicapai, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Apabila beban kerja diberikan secara proporsional sesuai kemampuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan, maka beban kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi dan melebihi kemampuan karyawan, maka dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong sangat dipengaruhi oleh kondisi beban kerja yang mereka hadapi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat dipahami karena perusahaan memiliki tuntutan operasional yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, waktu, dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 12,262 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai F hitung sebesar 12,262 yang lebih besar dari nilai F tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik dan beban

kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk tingkat kinerja karyawan. Meskipun pada pengujian parsial lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun ketika digabungkan dengan variabel beban kerja dalam model penelitian, keduanya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tetap memiliki peran dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, mengurangi gangguan selama bekerja, serta meningkatkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara bersamaan, maka akan tercipta kondisi kerja yang lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 0,730 dengan nilai signifikansi sebesar $0,469 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja fisik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai t hitung sebesar 4,802 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, beban kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian target organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 12,262 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan

lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, kombinasi antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan untuk mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif.

6. Referensi

- Abdul Rahman Yusuf, Adrian. 2023. "The effect of work environment, communication, and workload on employee performance case study PT. Setia Kawan Abadi year 2022". *International Journal of Informatics, Economics, Management and Science*. Vol. 2 No. 1. <https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/ijiems/article/view/979>
- Ansori, M. 2020. "Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2". Airlangga University Press.
- Anwar, & Rinaldy, S. 2022. "Kualitas audit di lingkungan Pemerintah Kota Makassar melalui independensi, pengalaman kerja dan integritas". *Jurnal Unicorn ADPERTISI*, 1(1), 50–59. <https://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jua/article/download/310/223>
- Fadli C, Irwansyah. 2025. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Subinstalasi Binatu Dan Ccssd Rumah Sakit Universitas Indonesia". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*. Vol. 4 No. 4. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i4.9410>
- Faizin, R., Saheri, M., Mayasari, E., & Sari, R. M. (2025). The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at PT Citra Surya Jaya. *Journal of Global Research in Public Health*, 10(2), 113–118. <https://doi.org/10.30994/jgrph.v10i2.589>
- Firdausi E S, Riyanti, Priharta A. 2024. Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude, Dan Parental Income Terhadap Financial Management Behavior Melalui Locus Of Control Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka). *yntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. Vol. 9 No. 12.
- Fitriyani I, Krisnandi H, Digidowiseiso K. 2024. "The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance". *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)* Vol. 4. No. 2. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Ghozali, Imam. 2020. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ilham N, Hardi S I, Ikhtiar M. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Panakkukang Makassar". *Window of Public Health Journal* Vol 3 No. 2. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i2.394>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03),

741–749. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>

- Najwa Ammara Jauza, & Albina, M. 2025. “Model dan Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Kajian Filosofis, Metodologis, dan Aplikatif”. *QOUBA : Jurnal Pendidikan*, 2(1), 104–111. <https://doi.org/10.61104/qb.v2i1.280>
- Ningtyas, I. S. P., & Hidayati, R. A. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(12), 867–877. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i12.3193>
- Nugrahani, I. R., & Priyono, B. S. (2022). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Apparel One Indonesia 1 Semarang”. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 496 – 502. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.731>
- Paradipta, Z. Z. A. C. R., & Winarno, A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8), 6268-6272. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2137>
- Putra, Y. B., Britonio, J. M., Aditya, D., & Suroso, H. C. 2022. “Analisis faktor lingkungan fisik dan penentuan waktu istirahat terhadap kinerja karyawan menggunakan variabel beban kerja”. *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/2671>
- Qurbani, D., & Zahro, S. 2023. “Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi”. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i1.28233>
- Sahir. 2022. “Metodologi Penelitian”. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia
- Sugiyono. 2022. “Metode Penelitian Kuantitatif”. Bandung: Alfabeta.
- Suprihartini, Y., Suliantoro, S., Wahyudiyono, W., Taryana, T., & Zega, Y. 2023. “Analisis Hubungan Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.10746>
- Suyati A S, Saragih, R D, Lukas S, Talahtu WM. 2022. “Mengukur Rasa Ingin Tahu Siswa Kelas VII SMP Dian Harapan Daan Mogot”. *Jurnal Nalar Pendidikan*. Vol. 10. No. 2