

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAKAN IKAN INDONESIA 'NGIKAN YUK!' PONDOK PINANG JAKARTA SELATAN

Tika Istiqomah¹, Shela Indah Savitri²
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
Istiqomahatika518@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Article Info

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

JM Classification:
Accessible

DOI:
<https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.46>

Abstract

This study aims to see the influence of the physical work environment and workload on employee performance at PT. Makan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!' partially and simultaneously. The respondents used were 60 employees. This study used a questionnaire as a data collection tool. The data analysis method used was simple and multiple regression analysis. The results of this study indicate that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value of 7.702 (positive sign) and the significance level of p value is 0.002 <0.050. In addition, the workload has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 5.234 (positive sign) and the significance level of p value is 0.000 <0.050. Simultaneously, the physical work environment and workload have a positive and significant effect on employee performance. This is confirmed by the results of the F test which shows a significance value of 0.000 <0.050. These findings indicate that the level of employee performance at PT. Makan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!' Influenced by the physical work environment and workload.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan menuntut setiap organisasi untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang berperan dalam menciptakan keunggulan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan strategis. SDM tidak hanya dianggap sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara optimal, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pemberian motivasi dan penghargaan. Melalui pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

Seperti definisi yang dirumuskan dan dikemukakan oleh ahli bahwa manajemen sumber daya manusia menurut Kreitner dan Kinicki (2022:34) adalah serangkaian kebijakan dan praktek yang berhubungan dengan perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan. Robbin & Judge (2022:236) menyatakan bahwa *climate controlled, relatively quiet, and safe environments* lebih memuaskan dibandingkan kondisi kerja yang panas, bising, dan berbahaya. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2022:112) aspek fisik seperti kebisingan, suhu ekstrem, kepadatan ruang, polusi udara, bau, dan kondisi tidak aman secara langsung berpotensi menimbulkan stres, sehingga berdampak negatif terhadap kesehatan dan performa kerja.

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja merupakan persepsi dari karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Mahawati, dkk (2021:4) menambahkan bahwa beban kerja mencakup volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan hasil yang dicapai, produktivitas, serta kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Robinson dan Judge (2022:300). Menurut Adhari (2020:77) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT. Makan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!'
Pondok Pinang Jakarta Selatan Tahun 2024

No	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1	Pencahayaan	Lampu	15		
2	Sirkulasi Udara	AC	3		
		Fentilasi	6		
3	Kebisingan	Kipas Angin	4		
4	Penggunaan Warna	Cat	-		
5	Kelembaban Udara	Jendela	8		
6	Fasilitas	Komputer/Tablet	1		
		Handphone	1		
		Printer	1		
		Meja	9		
		Kursi	12		

Sumber: PT. Makan Ikan Indonesia 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kondisi lingkungan kerja fisik pada tahun 2024 pada PT. Makan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!' secara umum sudah tergolong baik. Hal ini terlihat dari aspek pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang cukup dengan adanya AC dan ventilasi, serta fasilitas kerja yang lengkap mulai dari komputer, printer, meja hingga kursi. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan seperti kebisingan yang ditimbulkan oleh kipas angin dan kondisi kelembaban udara yang belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja fisik sudah mendukung aktivitas karyawan, tetap diperlukan perbaikan pada aspek kebisingan dan kelembaban udara agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman.

Selain lingkungan kerja fisik, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang seimbang dapat mendorong produktivitas dan meningkatkan fokus, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Menurut Krisdianto et al. (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

Lingkungan kerja fisik dapat diperbaiki jika diiringi dengan adanya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga keseimbangan antara kondisi tempat kerja dan tuntutan pekerjaan dapat tercapai.

Tabel 1.2
Pra Survey Beban Kerja PT. Makan Ikan Indonesia 'Ngikan Yuk!'
Pondok Pinang Jakarta Selatan

No	Indikator	Beban Kerja	Jawaban		Responden
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Target yang Harus Dicapai	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan secara tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas yang berlaku	40%	60%	20
2	Kondisi Pekerjaan	Tugas yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya	50%	50%	20
3	Penggunaan Waktu	Saya merasa kesulitan untuk mengelola dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab sesuai target	55%	45%	20
4	Standar Pekerjaan	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi sehingga membuat saya merasa beban kerja meningkat	45%	55%	20
5		Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan	65%	35%	20

Sumber: PT. Makan Ikan Indonesia 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pra survey beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih merasakan adanya ketidaksesuaian antara target pekerjaan dengan kemampuan serta penggunaan waktu kerja yang kurang efektif, meskipun ada juga responden yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Dengan banyaknya pernyataan yang menunjukkan beban kerja dirasakan cukup tinggi, terlihat bahwa faktor penggunaan waktu dan standar pekerjaan menjadi aspek yang paling memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja, di mana masih terdapat responden yang merasa terburu-buru dan terbebani oleh standar yang dituntut.

Beban kerja yang baik seharusnya disesuaikan dengan kemampuan, pengalaman, dan kapasitas waktu yang dimiliki karyawan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu tanpa menimbulkan tekanan berlebih serta tetap sesuai dengan standar kualitas yang berlaku.

Berikut adalah hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan komponen yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan:

Tabel 1.3
Pencapaian Penilaian Kinerja Karyawan PT. Makan Indonesia 'Ngikan Yuk!'
Pondok Pinang Jakarta Selatan Periode 2022-2024

No	Unsur Penilaian	Target	Realisis			Rata-Rata	Kriteria
			2022	2023	2024		
1	Kualitas Kerja	100%	87%	85%	76%	83%	Baik
2	Kuantitas Kerja	100%	80%	75%	65%	73%	Cukup
3	Pelaksanaan Tugas	100%	80%	72%	70%	74%	Cukup
4	Tanggung Jawab	100%	70%	70%	60%	66%	Kurang

Sumber: PT. Makan Ikan Indonesia, 2022-2024

Berdasarkan hasil pencapaian penilaian kinerja karyawan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami penurunan di seluruh unsur penilaian. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya komitmen serta efektivitas kerja karyawan yang perlu segera mendapatkan perhatian dan perbaikan dari pihak manajemen.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Pada umumnya, dalam membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberi bonus pada setiap karyawannya jika mereka mendapat nilai baik dalam melakukan tugasnya, bonus tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja dilakukan atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting penilaian kinerja karyawan yang bagus adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Menurut Adhari (2020:77) Kinerja adalah hasil yang diproduksi dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena teknik analisis yang dipakai berupa teknik statistik dan data penelitian berupa angka-angka dengan pendekatan deskriptif untuk mendeskripsikan objek dan hasil penelitian (Sugiyono, 2019:17). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut

Sugiyono (2019:65) “metode asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Makan Ikan Indonesia ‘Ngikan Yuk!’ Pondok Pinang Jakarta Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di objek penelitian yang berjumlah 20 karyawan PT. Makan Ikan Indonesia ‘Ngikan Yuk!’ dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2022:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variable bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara
Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.735	2.881		5.462	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.606	.079	.711	7.702	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.4, maka dapat diperoleh regresi $Y = 15.735 + 0.606X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 15.735 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15.735 poin.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0.606 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.606 poin.

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara
Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.111	5.798		1.226	.225
	Beban Kerja	.799	.153	.566	5.234	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 1.5, maka dapat diperoleh regresi $Y = 7.111 + 0.799X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7.111 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X₂) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7.111 poin.
- b. Nilai koefisien beban kerja (X₂) sebesar 0.799 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁), maka setiap perubahan satu unit pada variabel beban kerja (X₂), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.799 poin.

B. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja fisik dan beban

kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda disajikan:

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.308	5.017		2.254	.028
	Lingkungan Kerja Fisik	.524	.110	.615	4.785	.000
	Beban Kerja	.195	.181	.138	1.077	.286
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan data hasil uji regresi linier berganda pada tabel 1.6 di atas, maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 11.308 + 0,524X_1 + 0,195X_2$$

Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Y = 11.308 yang menunjukkan nilai positif. Berarti jika lingkungan kerja fisik (X1) dan beban kerja (X2) tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan berubah searah dan nilai bersifat positif.
- Nilai X1 = 0,524 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika lingkungan kerja fisik (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,524 dan jika lingkungan kerja fisik (X1) menurun sebesar 0,524 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.
- Nilai X2 = 0,195 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika beban kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,195 dan jika beban kerja (X2) menurun sebesar 0,195 maka kinerja karyawan (Y) akan menurun dengan koefisien regresi yang sama.

C. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Pengambilan keputusan dalam uji koefisien korelasi adalah dengan membandingkan antara nilai $\alpha = 0,05$ (5%) dengan nilai probabilitas Sig atau dengan menilai seberapa kuat pengaruh dilihat dari nilai R. Berikut disajikan pedoman interpretasi dalam tabel 4.21 di bawah ini:

1. Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,711. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Kuat” dikarenakan berada pada nilai interval 0,60-0,799.

2. Uji Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Beban Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang “Sedang” dikarenakan berada pada nilai interval 0,40-0,599.

3. Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.498	6.122
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan tabel di atas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,718 artinya variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan beban kerja (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) karena berada pada nilai interval 0,60-0,799.

D. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*. Berikut disajikan dalam bentuk tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.497	6.130
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan tabel 1.10 diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,506 (50,6%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,6 %. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel
Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.309	7.185
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Berdasarkan tabel 1.11 diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,321 (32,1%). Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 1.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja
Fisik (X₁) dan Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.498	6.122
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, dapat diketahui besarnya kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,8% sedangkan sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel, untuk menentukan besarnya $df = (n-2-1)$, maka diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi $t \text{ tabel} = 1,671$ (dengan melihat ttabel pada $df = 57$). Hasil Uji t yang tepat dan benar dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.13
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara
Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.735	2.881		5.462	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.606	.079	.711	7.702	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t didapatkan nilai thitung sebesar $7,702 > 1,671$ dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Makan Ikan Indonesia ‘Ngikan Yuk!’ Pondok Pinang Jakarta Selatan.

Tabel 1.14
Hasil Uji t / Uji Parsial Antara Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.111	5.798		1.226	.225
	Beban Kerja	.799	.153	.566	5.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t di dapatkan nilai thitung sebesar $5,234 > 1,671$ dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,000 nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel beban kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Makan Ikan Indonesia ‘Ngikan Yuk!’ Pondok Pinang Jakarta Selatan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai fhitung dengan nilai ftabel, untuk menentukan besarnya ftabel dengan ketentuan $df_1 = (n-k)$ dan $df_2 = (k-1)$, sehingga $df_1 = (60-3) = 57$ dan $df_2 = (3-1) = 2$, jadi nilai ftabel = 3,155. Hasil uji F dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2273.032	2	1136.516	30.318	.000 ^b

	Residual	2136.701	57	37.486		
	Total	4409.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai fhitung sebesar $30,318 > 3,155$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Makan Ikan Indonesia ‘Ngikan Yuk’ Pondok Pinang Jakarta Selatan.

IV. KESIMPULAN

Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,702 (tanda positif) dan tingkat signifikansi *p value* yaitu $0,002 < 0,050$. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan PT. Makan Ikan Indonesia, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. Makan Ikan Indonesia disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik guna mendukung produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian melaporkan nilai t hitung sebesar 5,234 (tanda positif) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Pengaruh positif mengidentifikasi bahwa peningkatan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Makan Ikan Indonesia mampu mengelola beban kerja secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini mengidentifikasi bahwa PT. Makan Ikan Indonesia mampu mengelola dan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik serta beban kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Ajimat, Nur Aini, Saksono Budi. (2020, November). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Disrupsi Bisnis, III*(2621 – 797X), 1-10.

- Amelia Azhara Crisnandi, Chaerudin. (2024, April). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Concord Industry. *Ilmiah Wahana Pendidikan*(2622-8327. 2089-5364), 77-85.
- Anik Hermingsih, Desti Purwanti. (2020, November). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi*, 9(2085-9996), 574-597 .
- Aris Subhan, Nurzalinar Joesah, Alan Budi Kusuma. (2023, October). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1, 152-162. doi:10.62421/jibema.v1i1.14
- Dian Sapitri, Ranthi Pancasasti. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2620-3383. 2528-6544), 252-262.
- Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020, November). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 9(2085-9996), 480-493.
- Djoko Wintolo. (2023). *Statistik dan Geostatistik*. (Devi, Ed.) Gadjah Mada University Press, Anggota IKAPI dan APPTI.
- Doni Marlius, Iis Sholihat. (2020, Agustus 2). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Bina Bangsa Ekonomika*, 15(10.46306/jbbe.v15i2), 703-713.
- Eric Hermawan. (2022, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Kajian Ilmiah*, 22, 173-180.
- Faridah, Yoeliastuti. (2024, Mei). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Jaya Jakarta. *Lentera Bisnis*, 13(2252-9993. 2598-618X), 724-737. doi:10.34127/jrlab.v13i2.1055
- Fera Yunita, Anisa Rizki Prasasti. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bude Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *EMBA*, V, 1570–1580.
- Galih Laksana Ardi, Tan Evan Tandiyono. (2024, Maret 31). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Divisi Personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. *Journal of Economics and Business Management*, III(2964-0911. 2964-1667), 109-122.
- Hadyati Harras, Endang Sugiarti, Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Hendri Lukmanto, Sri Rahayu, Pompong Budi Setiadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Sidoarjo. *Pendidikan dan Konseling*, 4, 382-389.

- I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani. (2021, Agustus). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tambanan. *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, I*, 834-843.
- Imam Pratama, Yunita Fitri Wahyuningtyas. (2021, Juli). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. *Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, 1*(2808-1617), 264-277.
- Indah Choirun Nisa, R. Y. (n.d.). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Manajemen, V*, 198-203.
- Kevin, Hendra Winarsa. (2024, November). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendikia, I*, 5844-5861.
- Lili Andayani Daulay, Shela Indah Savitri. (2024, Januari). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. *Journal of Research and Publication Innovation, II*(2985-4768), 560-567.
- Nikous Soter Sihombing, Agam Sinaga, Ramadhan Ardhi Gumelar. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*.
- Riska Sihombing, Anitha Paulina Tinambunan. (2022, Oktober). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, I*(2829-0941), 134-140.
- Roni Angger Aditama, S.Sos., M.M. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. (M. Lettucia, Ed.) AE Publishing.
- Saepudin, Shela Indah Savitri. (2024, Januari). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation, II*(2985-4768), 250-259.
- Siti Aisyah Tri Yustikasari, Bowo Santoso. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Briwijaya Surabaya. *Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6*(2656-2871. 2656-4351), 661-671.
- Sylvia Defitamila, Bachruddin Saleh. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *Journal of Management, IV*(2), 89-99.
- Tine Yuliantini, Suryatiningsih. (2021, Agustus 3). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sosial dan Humaniora, 6*(2460-4208), 104-120.

- Vani Kenanga Nan Wangi, Eloh Bahiroh, Ali Imron. (2020, Maret). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 7(2621-1971. 2088-7086), 40-50.
- Wiwik Puspita, Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, VIII, 1-12.
- Yeni Maini, Aries Tanno. (2021, Mei). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bapedda Kota Payakumbuh). *Bonanza*(2 (1)), 31-50.
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. (2020, September). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, III(2623-2634), 224-234.
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, Supriyanto. (2023, November). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Economia*, 2(2963-1181), 3351-3369.