

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. REFFY BONELES MANDIRI BOGOR

Maulina Sunawan¹, Suprianto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: maulinaasunawan9@gmail.com¹, dosen00441@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and workload on employee performance at CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor and the number of saturated samples amounted to 50 respondents. Data collection methods were through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that the physical work environment significantly influences employee performance, with a coefficient of determination of 16.5%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.077 > 1.677)$. Workload significantly influences employee performance, with a coefficient of determination of 15.7%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-2.990 > 1.677)$. The physical work environment and workload simultaneously significantly influence employee performance, with the regression equation $Y = 28.861 + 0.655 - 0.446X$, the coefficient of determination is 40.6%, while the remaining 59.4% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(17.723 > 3.20)$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor dan jumlah sampel jenuh berjumlah 50 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 16,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,077 > 1,677)$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 15,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-2,990 > 1,677)$. Lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,861 + 0,655 - 0,446X$, nilai koefisien determinasi sebesar 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,723 > 3,20)$.

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

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini berada pada masa transformasi yang dinamis dengan pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk yang besar. Di sisi lain, kompleksitas perusahaan semakin meningkat sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang efisien guna menjaga kualitas produk, mengurangi biaya produksi, serta mempercepat waktu pengiriman. Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang mampu menghadapi dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan kesulitan dalam mempertahankan daya saing dan memaksimalkan peluang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu

organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai aspek perlu diperhatikan termasuk lingkungan kerja fisik dan beban kerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja fisik beban kerja juga memegang peran penting. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kurangnya tantangan yang pada akhirnya mengurangi motivasi kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja memiliki hubungan langsung dengan tingkat produktivitas karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian juga terhadap kedua faktor ini. Di sisi lain kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menciptakan strategi yang mampu menjaga keseimbangan antara lingkungan kerja fisik yang ideal dan beban kerja yang sesuai dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai permasalahan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor. Berikut penulis lampirkan data hasil kinerja karyawan CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor.

Tabel 1: Laporan Kinerja Karyawan CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor Tahun 2021-2023

No.	Komponen	Target	2021	2022	2023	Rata-Rata
1	Tingkat Kehadiran	100%	85%	65%	80%	76%
2	Pelaksanaan Tugas	100%	90%	70%	85%	82%
3	Kepuasan Pelanggan	100%	90%	71%	80%	80%
4	Tingkat Lanjut Penangan Komplain	100%	94%	70%	80%	81%
5	Tanggung Jawab	100%	80%	65%	85%	77%

Sumber : Cv. Reffy Boneles Mandiri tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari besarnya tingkat kepuasan yang diterima konsumen dengan hasil pencapaian $< 100\%$ sehingga terdapat masalah dalam aspek kerja karyawan. Fakta di lapangan menunjukkan adanya permasalahan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor. Pada laporan kinerja karyawan tahun 2021–2023, terjadi penurunan kehadiran, pelaksanaan tugas, kepuasan pelanggan, serta tanggung jawab khususnya pada tahun 2022 adanya penurunan kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan. Dengan demikian, penurunan kinerja tersebut dapat dijadikan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas kerja karyawan di perusahaan.

Penelitian sebelumnya banyak membahas tentang lingkungan kerja atau beban kerja secara terpisah, namun masih terbatas yang mengkaji pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan, terutama pada sektor rumah pemotongan ayam. Hal ini menjadi peluang penelitian untuk mengkaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

CV. Reffy Boneles Mandiri adalah rumah pemotongan ayam bergerak di bidang peternakan. Rumah potong ayam merupakan fasilitas untuk memotong ayam hidup menjadi karkas ayam yang siap dikonsumsi, proses ini dilakukan untuk memastikan ayam potong yang halal dan berkualitas. Cv. Reffy Boneles Mandiri berdiri sejak tahun 2014 sampai saat ini di Kabupaten Bogor.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk karyawan tempat mereka melakukan kegiatan setiap hari. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Apabila ditunjang dari suatu kondisi lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan hasil yang optimal.

Tabel 2: Data Alat Kerja CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor Tahun 2021-2023

No	Nama Alat	Jumlah (Pcs)	Beroperasi	Terkendala
1	Truk Colt	3	3	-
2	Shaolin Carry Pu	5	5	-
3	Mesin Plucker	6	4	2
4	Meja Boneles Stainless Stel	5	4	1
5	Bak Rendam Stainless Stel	5	4	1
6	Pemecah Batu Es (mesin dinamo)	3	2	1
7	Cold Storage (kapasitas 50 ton)	5	3	2
8	Travo Listrik 66.000 KVA	1	1	-
9	Stabilizer Listrik	2	2	-
10	Kompresor Austin	2	2	-
11	Mesin Parting (Dinamo)	3	2	-
12	Ac Split	5	4	1
13	Meja Kantor	5	4	1
14	Kursi Kantor	5	4	1
15	Mesin P.c	1	1	-
16	Printer PWRS	2	1	1
17	Printer L.300	1	1	-

Sumber : CV. Reffy Boneles Mandiri tahun 2025

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik di CV. Reffy Boneles Mandiri belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Terdapat beberapa kendala yang terjadi seperti kurangnya peralatan, yang menjadi hambatan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan ada beberapa juga mesin yang rusak. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja tersebut belum memenuhi kebutuhan karyawan ditempat kerja. Fasilitas yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut hasil pra survey yang dilakukan peneliti mengenai beban kerja pada CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor sebagai berikut.

Tabel 3: Hasil Pra Survey Beban Kerja Karyawan CV. Reffy Boneles Mandiri Kabupaten Bogor

No	Pernyataann	Jawaban		
		Ya	Tidak	Total
1	Saya sering merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan	17	3	20
2	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sulit diselesaikan sesuai target waktu	15	5	20
3	Tugas yang saya terima sering datang bersamaan sehingga menumpuk	18	2	20
4	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan kosentrasi tinggi	17	3	20
5	Jumlah jam kerja yang saya jalani terasa berlebihan	15	5	20

Sumber : CV. Reffy Boneles Mandiri tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil prasurey menunjukkan sebagian besar karyawan merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan, sulit memenuhi target waktu, serta menghadapi pekerjaan yang datang secara bersamaan. Kondisi ini menunjukkan adanya beban kerja yang berlebihan dan dapat berdampak pada kualitas hasil kerja.

Lingkungan kerja fisik dan beban kerja memiliki hubungan langsung dengan tingkat produktivitas karyawan. Namun, masih banyak perusahaan yang belum serius memberikan perhatian

terhadap kedua faktor ini. Di sisi lain, kondisi seperti ini menjadi tantangan perusahaan, untuk menciptakan strategi yang mampu menjaga keseimbangan antara lingkungan kerja fisik yang baik dan beban kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjadi celah penelitian yang penting untuk di teliti lebih lanjut.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,657	0,2787	Valid
KX1-2	0,618	0,2787	Valid
KX1-3	0,437	0,2787	Valid
KX1-4	0,413	0,2787	Valid
KX1-5	0,657	0,2787	Valid
KX1-6	0,450	0,2787	Valid
KX1-7	0,382	0,2787	Valid
KX1-8	0,625	0,2787	Valid
KX1-9	0,391	0,2787	Valid
KX1-10	0,383	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 50 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 50 - 2 = 48$ maka didapat r tabel sebesar 0,2787. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2787$.

Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Beban Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,396	0,2787	Valid
KX2-2	0,483	0,2787	Valid
KX2-3	0,466	0,2787	Valid
KX2-4	0,492	0,2787	Valid
KX2-5	0,549	0,2787	Valid
KX2-6	0,494	0,2787	Valid
KX2-7	0,537	0,2787	Valid
KX2-8	0,458	0,2787	Valid
KX2-9	0,490	0,2787	Valid
KX2-10	0,459	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel beban kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 50 - 2 = 48$ yaitu 0,2787. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,613	0,2787	Valid
KY-2	0,553	0,2787	Valid
KY-3	0,608	0,2787	Valid
KY-4	0,531	0,2787	Valid
KY-5	0,825	0,2787	Valid
KY-6	0,615	0,2787	Valid
KY-7	0,730	0,2787	Valid
KY-8	0,631	0,2787	Valid
KY-9	0,464	0,2787	Valid
KY-10	0,598	0,2787	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 50 - 2 = 48$ yaitu 0,2787. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,664 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,656 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,824 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05630424
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.071
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

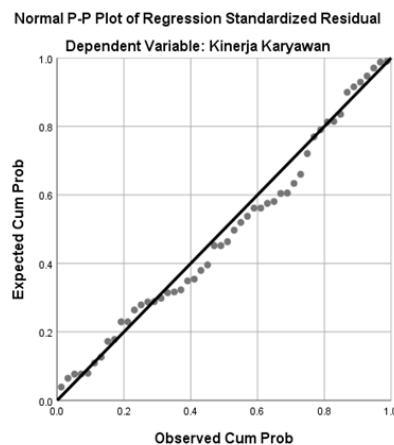
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

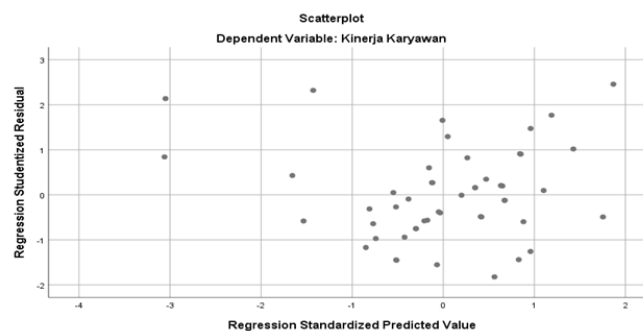


Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.753	5.777		3.246	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.492	.160	.406	3.077	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,077 > 1,677$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Beban Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.311	4.013		12.038	.000
	Beban Kerja	-.332	.111	-.396	-2.990	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($-2,990 > 1,677$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,004 < 0,05$). Dengan

demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (lingkungan kerja fisik dan beban kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 50 - 3 = 47$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 47 = 3,20 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.334	2	211.167	17.723	.000 ^b
	Residual	559.986	47	11.915		
	Total	982.320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,723 > 3,20)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahmawati, et al. (2021) "Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kehidupan fisik, sosial, dan psikologi yang terdapat di dalam perusahaan dan sangat berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan fisik adalah bagian dari keadaan tersebut yang berbentuk nyata."

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,077$ sedangkan $t_{tabel} = 1,677$ ($t_{hitung} >$

t_{tabel}) dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marsal, Manuhung, & Natasya (2023) “Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja ini dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu ringan, sedang, dan berat.”

Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = -2,990$ sedangkan $t_{tabel} = 1,677$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, dan Lucky O.H. Dotulong (2017) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,723 > 3,20$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sari, AD, Alvyoga, I., & Simanjuntak, HV (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,077 > 1,677$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.
2. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,990 > 1,677$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.
3. Lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($17,723 > 3,20$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Reffy Boneles Mandiri Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, M., & Saihu, M. (2024). Pengolahan Data. *Jurnal Ilmiah Sain dan Teknologi*, 2(11), 163-175.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.

- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1-8.
- Asriani, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Basuki, T. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif untuk Pertumbuhan Organisasi yang Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182.
- Cinta, M., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian Dan Publikasi*, 2 (4), 2055-2067.
- Hardi, M., & Parwita, G. B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 5(1), 68.
- Huda, N. N. (2023). Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidialiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 29.
- Iba, M. P., & Wardhana, A. (2023). *Regresi Linier Sederhana dan Berganda*. Judul Publikasi/Jurnal yang Mengutip] (E-ISBN: 3026-2534).
- Indayati, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Jaminan Sosial Nasional (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Bandung). *EProceedings of Management*, 7(2), 2416–2423.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Irawan, Doni, Gatot Kusjono, and Suprianto Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1(3), 176-185.
- Laa, A., & Susanto, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Langkah Strategis Pengelolaan dalam Suatu Organisasi. *Jurnal P4I*, 3(2).
- Lanjung, R., Asmaranata, D., Aprieliyanto, H., Batara Silalahi, R. Y., & Sahara, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162-171.
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2021). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140-147.
- Mangkunegara, A. P. (2022). Analisis Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 55-7.
- Mariysya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 4(4), 578-585.
- Nurhalim, M., Saputra, Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, M., & Muslih. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tembusu*, 1(1), 2070-2076.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82.
- Pratama, Rheza. (2020). *Pengantar Manajemen*. 1 ed. Sleman: CV Budi Utama.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Rahmawati, R., Yuniarti, S., & Pahrurrazi, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 856–867.
- Ramadhani, A. (2023). Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja MSDM di Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, X(Y), 100-115.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra*

- Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Rukmana, S., Nurhayati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JURIMA)*, 3(4), 536.
- Senon, S., Bonar Sihite, F., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *JUMANDIK*, 1(1), 153-159.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (5(1), pp. 117-123.
- Supardi, M., Nursiani, N. P., Dhac, Y. K., & Tanggidar, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 23.
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Usman, I., Mayasari, N., Zacharias, A., Henny, E., Nawawigulum, S. M., & Anantadjaya, S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456.
- Usna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. (Jurnal yang mengutip definisi/konsep ini).