

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *GENERAL REPAIR* (GR) DI PT PLAZA AUTO SERASI GADING SERPONG

Mohammad Sangaji¹, Kemas Vivi Andayani²

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

Email: mohammadsangaji204@gmail.com¹, dosen01342@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and physical work environment on employee performance in the General Repair (GR) Division at PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong. 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 55 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 the General Repair (GR) Division at PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong and the number of saturated samples amounted to 55 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study are that workload has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 50.2% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.162 > 2.006)$ and strengthened with $sig. 0.000 < 0.05$. The physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 34.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.802 > 2.006)$ and strengthened with $sig. 0.007 < 0.05$. Workload and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.391 + 0.430 + 0.144$, the determination coefficient value is 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(34.137 > 3.180)$ and strengthened with $sig. 0.000 < 0.05$.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong. 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 55 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 Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong dan jumlah sampel jenuh berjumlah 55 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,162 > 2,006)$ dan diperkuat dengan $sig. 0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,802 > 2,006)$ dan diperkuat dengan $sig. 0,007 < 0,05$. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,391 + 0,430 + 0,144$, nilai koefisien determinasi sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,137 > 3,180)$ dan diperkuat dengan $sig. 0,000 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang berlangsung sangat cepat, didorong oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan tren pasar, telah menciptakan lingkungan yang sangat dinamis dan kompetitif bagi perusahaan di berbagai industri. Menghadapi persaingan yang kian intens, perusahaan harus terus menyesuaikan diri dan melakukan inovasi supaya tetap relevan dan bertahan. Salah satu upaya penting untuk menjawab tantangan tersebut adalah melalui peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi berperan sebagai penggerak kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai visi dan misi serta menjadikan perusahaan kompetitif dan berkembang, dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja baik. Dengan demikian, SDM dapat dipandang sebagai faktor strategis bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh cara organisasi memperlakukan mereka selama bekerja. Menurut Siagian (2015:124) beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pekerja antara lain adalah sistem kompensasi, kondisi tempat kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, serta faktor-faktor lain yang relevan.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh Siagian, peneliti memilih variabel beban kerja dan lingkungan kerja untuk dilakukan penelitian apakah variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Tingkat beban kerja turut menimbulkan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, apabila beban kerja terlalu besar, hal tersebut bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan membuat karyawan kurang betah sehingga berdampak negatif pada produktivitasnya. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perhitungan beban kerja yang tepat. Penilaian ini mempertimbangkan tiga aspek utama, yaitu fisik, mental, dan pemanfaatan waktu. Aspek fisik berkaitan dengan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan tubuh manusia, sedangkan aspek mental mempertimbangkan faktor-faktor psikologis dalam perhitungan beban kerja (Polakitang, dkk, 2019:4165).

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor yang berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan pernyataan Mardiana (dalam Budiando dan Amelia, 2015: 104) Lingkungan kerja mengacu pada ruang kerja tempat karyawan menjalankan tugas harian. Lingkungan yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan mendorong karyawan mencapai performa optimal. Lingkungan yang baik tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga kondisi emosional karyawan, ketika mereka merasa nyaman di tempat kerja, mereka cenderung betah, lebih efektif memanfaatkan waktu, dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong merupakan salah satu dealer resmi Toyota yang menawarkan berbagai layanan, termasuk penjualan kendaraan baru, perawatan, dan layanan purna jual. Dengan visi untuk menjadi dealer terbaik, perusahaan ini fokus pada pelayanan berkualitas tinggi, memberikan pengalaman positif kepada pelanggan, serta berkomitmen pada kehandalan dan kepedulian dalam setiap interaksi. Dealer ini juga berusaha untuk menjawab kebutuhan pelanggan dengan inovasi dan dukungan yang terus menerus.

Kinerja karyawan pada PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong saat ini menunjukkan kondisi yang menurun. Berikut adalah perbandingan data kinerja karyawan pada tahun 2023 dan 2024 pada bulan Januari–Juni yang yang dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 1: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong Tahun 2023-2024

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Kinerja Tahun 2023		Rata-Rata Kinerja Tahun 2024 (Januari-Juni)	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	<i>Service Lead Time</i>	90	Baik	77	Cukup Baik
2	<i>Individual Productivity (RUM)</i>	88		79	
3	<i>FIR Rate</i>	91		84	
4	<i>On Time Delivery</i>	84		86	
5	<i>Overall Productivity</i>	90		71	
6	<i>Labour Utilization</i>	86		81	
7	<i>Technician Efficiency</i>	85		80	
8	<i>Kelengkapan Tools Set</i>	90		81	
Rata-Rata		88		79,87	

Ket: 92-100 = Sangat Baik, 85-91 = Baik, 78-84 = Cukup, < 78 = Kurang

Sumber: Data PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa saat ini kinerja karyawan di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong menunjukkan kondisi yang tidak stabil. Meskipun penurunan tersebut tidak signifikan, sebanyak tujuh aspek penilaian kinerja mengalami penurunan. Oleh karena itu, penelitian perlu dilakukan untuk mengidentifikasi langkah-langkah peningkatan kinerja karyawan, agar kondisi kinerja tidak terus menurun. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu peneliti melakukan analisis dokumen terhadap data jumlah *service* bulanan pada tahun 2023-2024 (bulan Januari-Oktober) serta mengobservasi lingkungan kerja fisik pada ruangan *service*. Berikut adalah data jumlah *service* PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong Tahun 2023-2024:

Tabel 2: Data Beban Kerja 2023-2024

NO	BULAN	2023	2024
1	Januari	2.012	2.136
2	Februari	2.047	2.120
3	Maret	2.102	2.134
4	April	2.098	2.138
5	Mei	2.127	2.141
6	Juni	2.130	2.146
7	Juli	2.143	2.150
8	Agustus	2.141	2.145
9	September	2.153	2.149
10	Oktober	2.159	2.155
11	November	2.162	2.148
12	Desember	2.143	2.159
Rata-Rata		2.118	2.144

Sumber: Data PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong, 2024

Melihat pada tabel di atas, jumlah unit *service* pada PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong pada umumnya tidak beraturan karena mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, namun jika dilihat secara keseluruhan dan rata-rata antara tahun 2023 dan 2024 jumlah unit *service* mengalami peningkatan yang dimana rata-rata pada tahun 2023 setiap

bulannya rata-rata teknisi harus mengerjakan sebanyak 2.118 unit setiap bulannya atau rata-rata 82 unit setiap harinya dan pada tahun 2024 setiap bulannya rata-rata teknisi harus mengerjakan sebanyak 2.144 unit setiap bulannya atau rata-rata 83 unit setiap harinya. Dengan jumlah unit yang harus di-*service* setiap harinya, jumlah karyawan yang bertanggung jawab pada bagian *service* sebanyak 55 orang. Namun, dalam proses pengerjaan setiap unit mobil dilakukan oleh teknisi sehingga dapat dilakukan perhitungan pada 2023 setiap teknisi akan mendapatkan 3-4 unit setiap harinya dan pada tahun 2024 setiap teknisi akan mendapatkan 3-4 unit setiap harinya karena pada tahun ini jumlah teknisi bertambah satu.

Selain menganalisis dokumen, peneliti juga melakukan observasi langsung untuk menilai kondisi lingkungan kerja fisik di ruang *service* PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong. Observasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi secara lebih jelas tentang kenyamanan, keamanan, dan efisiensi ruang kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah hasil temuan dari observasi tersebut:

Tabel 3: Data Lingkungan Kerja Fisik

No	Hasil Observasi	Jumlah
1.	Lampu kurang terang	Berdasarkan alat Lux Meter, pencahayaan di tempat kerja hanya 75 lux, sementara standar ideal untuk bengkel adalah 300–750 lux (SNI 6197:2011 & Permenaker No. 5 Tahun 2018), sehingga belum memenuhi ketentuan.
2.	Keterbatasan ruang <i>service</i>	Hanya tersedia 18 stall. 10 menggunakan lift sisanya tidak tersedia lift.
3.	Alat penunjang tidak berfungsi	29 alat yang rusak.
4.	Kipas angin tidak berfungsi dan kurang	Tidak berfungsi 1 dan hanya terdapat 5 kipas angin untuk seluruh ruangan <i>service</i> .

Sumber: Data PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong, 2024

Berdasarkan hasil observasi tabel di atas, diperoleh hasil yaitu lampu pada ruangan *service* dapat dikatakan kurang terang karena intensitas cahaya yang dihasilkan oleh lampu tidak mencukupi kebutuhan pencahayaan untuk aktivitas yang dilakukan di ruangan tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti daya watt lampu yang terlalu rendah, kualitas lampu yang kurang baik, atau adanya kotoran pada permukaan lampu yang menghalangi distribusi cahaya secara maksimal. Selanjutnya, keterbatasan ruang pada saat jumlah *service* sedang tinggi membuat proses kerja menjadi kurang efisien, karena teknisi tidak memiliki ruang yang cukup untuk bergerak atau menangani kendaraan dengan leluasa. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan kualitas layanan. Kemudian, terdapat beberapa alat rusak yang dimana alat tersebut sangat penting dalam proses bekerja. Dengan adanya kerusakan pada alat tersebut dapat menghambat teknisi dalam bekerja karena harus saling menunggu untuk bisa menggunakan alat tersebut. Hal ini tentu mengurangi produktivitas, meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan, dan memicu ketegangan di antara teknisi yang perlu berbagi alat. Selain itu, keterlambatan akibat alat yang rusak juga berpotensi mengganggu jadwal layanan pelanggan, yang dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan reputasi bengkel.

Terdapat beberapa kipas angin yang rusak, sehingga mengakibatkan kurangnya sirkulasi udara di ruangan *service*. Hal ini menyebabkan suhu ruangan menjadi lebih panas, terutama selama jam-jam sibuk, yang tentu saja membuat lingkungan kerja tidak nyaman

bagi para teknisi. Lingkungan kerja dengan suhu yang tidak ideal, khususnya yang terlalu panas, dapat berdampak negatif terhadap fokus dan produktivitas serta memperbesar risiko kelelahan.

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 beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan 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 beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Beban Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,543	0,266	Valid
KX1-2	0,680	0,266	Valid
KX1-3	0,805	0,266	Valid
KX1-4	0,575	0,266	Valid
KX1-5	0,618	0,266	Valid
KX1-6	0,800	0,266	Valid
KX1-7	0,724	0,266	Valid
KX1-8	0,779	0,266	Valid
KX1-9	0,771	0,266	Valid
KX1-10	0,696	0,266	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 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan df

= $n-2$, maka $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r tabel sebesar 0,266. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel beban kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,266$.

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,833	0,266	Valid
KX2-2	0,888	0,266	Valid
KX2-3	0,765	0,266	Valid
KX2-4	0,731	0,266	Valid
KX2-5	0,876	0,266	Valid
KX2-6	0,850	0,266	Valid
KX2-7	0,905	0,266	Valid
KX2-8	0,873	0,266	Valid
KX2-9	0,921	0,266	Valid
KX2-10	0,842	0,266	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. 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	0,712	0,266	Valid
KY-2	0,784	0,266	Valid
KY-3	0,676	0,266	Valid
KY-4	0,669	0,266	Valid
KY-5	0,566	0,266	Valid
KY-6	0,827	0,266	Valid
KY-7	0,910	0,266	Valid
KY-8	0,750	0,266	Valid
KY-9	0,759	0,266	Valid
KY-10	0,782	0,266	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 $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 55 - 2 = 53$ yaitu 0,266. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen

dapat dipercaya. Dalam pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh dengan standar kritis 0,600 dengan ketentuan dikatakan reliabel apabila > dari 0,600, dan dikatakan tidak reliabel apabila < dari 0,600. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	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 $0,881 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	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 $0,957 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	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 $0,911 > 0,600$.

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 uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

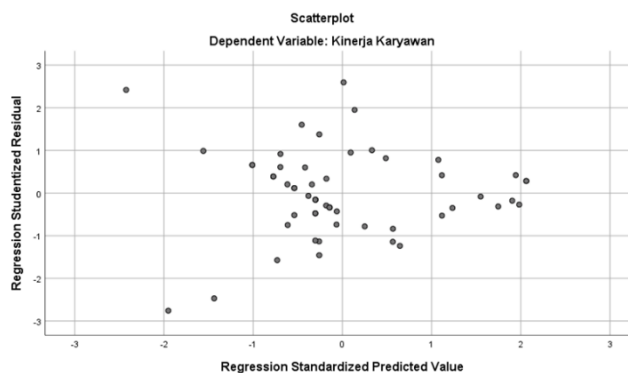
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18775453
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.068
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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.

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 beban kerja dan lingkungan kerja fisik 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 Beban Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

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

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.391	2.765		7.374	.000
	Beban Kerja (X1)	.430	.083	.552	5.162	.000
	Ling. Kerja Fisik (X2)	.144	.052	.300	2.802	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji hipotesis parsial untuk variabel beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,162 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

Selanjutnya uji hipotesis parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,802 > 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,007 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (beban kerja dan lingkungan kerja fisik) 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 beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

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 $(df_2 = n - k) = 55 - 3 = 52$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 52 = 3,180 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 12: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.464	2	360.232	34.137	.000 ^b
	Residual	548.736	52	10.553		
	Total	1269.200	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: *Pengolahan Data*, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,137 > 3,180)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

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 beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam berbagai bidang, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Pemahaman yang baik mengenai beban kerja dapat membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,162$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) kemudian Putri Aulliya (2022) dimana semuanya dalam penelitiannya

menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kondisi lingkungan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan efektif.

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 2,802$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Purba Nur Cahyanti (2024) kemudian Putri Aulliya (2022) dimana semuanya dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($34,137 > 3,180$) 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 beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) kemudian Putri Aulliya (2022) dimana semuanya dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

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

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,162 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.
2. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,802 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($34,137 > 3,180$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *General Repair* (GR) di PT Plaza Auto Serasi Gading Serpong.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulliya, Putri. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober 2015. doi:10.32493/jm.v3i1.y2015
- Cahyanti, Sri P N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro SDM di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU RI)*. (Skripsi, Politeknik STIA LAN Jakarta).
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. Msv Pictures Yogyakarta)*. (Tesis, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta). Diakses dari <https://11nq.com/Ihh4J>.
- Meliana, Alif Fani, dkk. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun*. *Jurnal Simba* 4. doi:10.25273/simba.v4i0.1235
- Mudasya, Rani. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jakarta 1*. (Skripsi, Politeknik STIA LAN Jakarta).
- Nurleli, E., & Jasmani, J. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 2(3), 775-783. doi:10.61132/jurama.v2i3.1022
- Polakitang, Aron F, dkk. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya*. *Jurnal EMBA* 7 (3). 4164 – 4173. doi:10.35794/emba.v7i3.24823
- Pridayanni, Mushiva dan Kemas Vivi Andayani. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 2 (1). 209 - 2017. doi:10.61132/jemsi.v2i1.125
- Rahmat, Kamal Meihendra Tri dan Budhi Prabowo. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Samudera Angkasa Di Jakarta Utara*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (4). 316 – 331. doi:10.61132/jmsdm.v1i4.238
- Ramadhan, Adam dan Agus Halim. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa*. *Jurnal Seiko : Journal of Management & Business* 6 (2). 321 – 329. doi:10.37531/sejaman.v6i2.4647
- Santoso, Muhammad Rendi, dan Sri Widodo. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta*. *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12 (1). 84 – 94. doi:10.35968/m-pu.v12i1.826
- Soleman, Aminah. (2020). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. *Jurnal Arika* 5 (2). 83-98. doi:10.30598/arika.2020.14.1.41
- Sutarini, Ni Kadek D., dkk. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur*. *Jurnal Socio-political Communication and Policy Review* 1 (2). 66 – 77. doi:10.61132/spcpr.v1i2.215