



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pelayanan Internet Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gonet Teknologi Indonesia

Rizka Dwi Saputri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Henni Marlinah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
dianofangeafiska@gmail.com, dosen02493@unpam.ac.id

Abstrak This study aims to determine the effect of Workload (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance at PT. Gonet Teknologi Indonesia. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 50 employees, with a sampling technique using saturated samples so that the entire population became respondents with data collection through observation and questionnaires totaling 50 respondents. The results of the study partially show that the workload variable (X1) on Employee Performance (Y) has a regression equation $Y = 6.882 + 1.372 X1$ with a correlation coefficient of 0.662 indicating a strong relationship with a determination coefficient of 43.90%. Hypothesis testing shows $t_{count} > t_{table}$ ($2.804 > 2.010$), so H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant influence between workload on Employee Performance. Other partial results show that the Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) has a regression equation $Y = 11.744 + 0.660 X2$ with a correlation coefficient of 0.676 which indicates a strong relationship, with a determination coefficient of 45.70%. The hypothesis test shows that $t_{count} > t_{table}$ ($3.119 > 2.010$), so H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant influence between the Physical Work Environment on Employee Performance. Simultaneously, the workload variable (X1) and the Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) show the results of the regression equation $Y = 4.693 + 0.783 X1 + 0.411 X2$ with a correlation coefficient of 0.731 which indicates a strong relationship with a determination coefficient of 53.50%, while 50.1% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated F value $> F_{table}$ ($27.021 > 3.20$), so H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between workload and the Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Gonet Teknologi Indonesia

Keywords: workload; physical work environment; employee performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gonet Teknologi Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden dengan pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner yang berjumlah 50 responden. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki persamaan regresi $Y = 6,882 + 1,372 X1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,662 menunjukkan hubungan kuat dengan koefisien determinasi 43,90 %. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,804 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil parsial lainnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki persamaan regresi $Y = 11,744 + 0,660 X2$ dengan koefisien korelasi 0,676 yang menunjukkan hubungan kuat, dengan koefisien determinasi 45,70 %. Uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,119 > 2,010$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil persamaan regresi $Y = 4,693 + 0,783 X1 + 0,411 X2$ dengan koefisien korelasi 0,731 yang menunjukkan hubungan kuat dengan koefisien determinasi 53,50 %, sedangkan 50,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,021 > 3,20$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gonet Teknologi Indonesia

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

PENDAHULUAN

Salah satu unsur penting yang dapat mengukur tingkat keberhasilan perusahaan yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dalam pelaksanaan berbagai aktivitas dan strategi perusahaan. Kinerja karyawan sendiri sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress dan kelelahan, sementara lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dapat mengurangi kualitas dan produktivitas pada karyawan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi tantangan dalam hal kinerja sebagai karyawan yang cenderung fluktuatif. Berikut ini merupakan data pengukuran program kinerja PT. Gonet Teknologi Indonesia pada area Depok yang beralamat di JL.Arthayasa, Blok Tengki, Meruyung, Kecamatan. Limo, Kota. Depok, Daerah Jawa Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Gonet Teknologi Indonesia Pada Tahun 2022-2024

INDIKATOR PENILAIAN	ASPEK PENILAIAN	JUMLAH KARYAWAN	TAHUN 2022			TAHUN 2023			TAHUN 2024		
			BOBOT	SKOR	TOTAL	BOBOT	SKOR	TOTAL	BOBOT	SKOR	TOTAL
Kualitas	Kepatuhan terhadap standar kinerja.	50 Karyawan	10	70	7	10	70	7	10	75	7,5
Kuantitas	Produktivitas pencapaian target	50 Karyawan	10	95	9,5	10	95	9,5	10	95	9,5
Ketepatan Waktu	Kecepatan dan efisiensi keterampilan manajemen waktu	50 Karyawan	10	80	8	10	95	9,5	10	80	8
Efektivitas	Kreativitas dan Inovasi	50 Karyawan	10	60	6	10	70	7	10	65	6,5
Kemandirian	Menyelesaikan tugas perkerjaanya sendiri	50 Karyawan	10	65	6,5	10	65	6,5	10	60	6
Total Nilai Akhir			9.25			9.875			9.375		

Sumber: PT. Gonet Teknologi Indonesia 2022-2024

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh PT. Gonet mengalami penilaian yang berfluktuasi pada beberapa indikator dari aspek penilaian. Hal tersebut dapat dilihat pada kinerja penilaian “Kuantitas” yang cenderung mengalami kenaikan dari tahun-ke-tahun. Selanjutnya, pada kinerja penilaian “Ketepatan waktu” juga mengalami kenaikan walau tidak signifikan dari tahun-ke-tahun. Akan tetapi, pada kinerja penilaian “kualitas”, “efektivitas” dan “kemandirian” cenderung mengalami penurunan yang tidak signifikan serta masih tergolong penilaian yang rendah dari periode 2022-2024. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Namun efektivitas yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi justru menunjukkan penilaian yang rendah dan fluktuatif, sedangkan indikator kualitas juga menunjukkan skor penilaiannya menurun diakibatkan karyawan belum sepenuhnya mampu menjalankan perkerjaan sesuai standar mutu yang optimal. Hal ini diperlihatkan karena adanya perkerjaan yang dikerjakan secara terburu-buru seperti pemasangan kabel yang kurang rapi, tidak melakukan uji koneksi pasca intalasi sehingga pelayanan pelanggan yang kurang responsif. Kondisi ini menunjukkan

bahwa meskipun pekerjaan selesai secara kuantitas tetapi kualitasnya masih jauh dari standar perusahaan yang mengutamakan keakuratan dan kepuasan pelanggan

**Tabel 1. 2 Data Beban Kerja
PT. Gonet Teknologi Indonesia Tahun 2022-2024**

Jenis Pekerjaan	Kondisi pekerjaan	Target Yang harus dicapai	Total jam kerja perhari	Total jam kerja /tahun	Skor pertahun			Keterangan
					2022	2023	2024	
Teknisi Lapangan	Instalasi Pelanggan dan perbaikan gangguan koneksi	225 Instalasi	10 jam	1.040 jam	4	5	5	Beban kerja yang tinggi diakibatkan karena jumlah karyawan yang tidak memenuhi sehingga jam kerjanya berlebih dan adanya promo setiap tahunnya yang membuat beban kerja semakin tinggi hal ini dilakukan dengan adanya bergantian shift
Teknisi Jaringan	Perluasan dan perbaikan jaringan backbond	3 Wilayah Per Tahun	8 jam	960 jam	3	3	3	Beban kerja yang stabil dikarenakan jumlah karyawan yang memenuhi sehingga jam kerjanya tidak bertambah
Network operasional (NOC)	Laporan Pemantauan, Pemeliharaan sistem & jaringan	-	8 jam	960 jam	1	1	2	Beban kerja yang fluktuatif diakibatkan oleh musim hujan tinggi tetapi tidak berpengaruh terhadap jam kerja yang sudah disesuaikan
Customer Support	Melayani keluhan/komplain	-	9 jam	12.960 jam	5	4	5	Beban kerja tinggi diakibatkan karena tidak adanya kesesuaian antara jam kerja dengan banyaknya keluhan atau komplain ada customer sehingga karyawan berkerja melebihi jam sopnya.

Sumber: PT. Gonet Teknologi Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dilihat pada tahun 2022-2024 jumlah beban kerja yang dialami oleh PT. Gonet teknologi indonesia dengan posisi pekerjaan sebagai teknisi lapangan total jam kerja pertahunnya mencapai 1.040 jam yang dimana ada 3 orang karyawan pada divisi ini, salah satu karyawannya berkerja selama 10 jam perhari sedangkan customer support total jam kerja pertahunnya mencapai 12.960 jam yang dimana ada 4 orang karyawan, salah satunya karyawannya berkerja selama 9 jam perhari, dapat diketahui bahwa sistem kerja diperusahaan ini menggunakan dua shift yaitu shift 1 (08.00- 16.00) dan shift 2 (16.00 – 00.00) dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia cukup untuk menangani volume pekerjaan yang banyak

Tabel 1. 3 Data Observasi Lingkungan Kerja Pada PT. Gonet Teknologi Indonesia

Indikator	Standar Lingkungan Kerja	Kondisi Real	
		Sudah Terealisasi	Belum Terealisasi
Penerangan Cahaya	Penerangan cahaya dapat membantu aktivitas didalam ruangan. Perusahaan menggunakan 120 lampu untuk menerangi ruangan.		Belum terealisasi karena hanya ada 115 lampu saja yang dapat berfungsi dengan baik dan terdapat 5 lampu yang sedikit redup sehingga tidak bisa berfungsi dengan baik
Suhu Udara	Perusahaan memiliki 13 titik pengukur suhu di tiap ruangan dan sistem udara yang terpasang harus memberi kenyamanan bagi karyawan dan pengunjung.		Belum terealisasi dikarenakan hanya 11 AC yang kualitas suhu udaranya berkerja dengan baik dan ada 2 AC yang kualitas suhu pendinginya melemah
Kebisingan di Tempat Kerja	Perusahaan memiliki 11 ruangan dengan suara bising seperti dari mesin genset atau kendaraan sebaiknya memakai dinding dari bahan yang bisa meredam atau menyerap suara..	Standar ruangan sudah terealisasi dikarenakan ada 11 ruangan kedap suara terhindar dari kebisingan mesin, genset dan suara kendaraan disekitar perusahaan	
Penggunaan Warna	Warna dinding cerah tetapi tidak menyilaukan mata.	Sudah terealisasi karena menggunakan warna dinding abu-abu muda, putih dan biru langit yang membuat suasana menjadi nyaman	
Keamanan Kerja	Keamanan yang diberikan harus sudah melebihi kapasitas sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP)	Sudah terealisasi karena adanya keamanan kerja seperti keamanan lingkungan dan beberapa cctv disetiap ruangan	

Sumber: Observasi PT. Gonet Teknologi Indonesia.

Berdasarkan tabel 1.3 pada data diatas dapat dilihat bahwa beberapa aspek lingkungan kerja masih belum maksimal karena masih adanya penerangan cahaya pada bangunan yang belum dapat terealisasi dengan baik dan beberapa suhu udara yang kurang berfungsi dengan baik. Hal ini memberikan gambaran mengenai pemenuhan standar perusahaan pada beberapa aspek penting dalam suatu fasilitas Penilaian dilakukan berdasarkan berbagai indikator yang berhubungan dengan kenyamanan, keamanan dan lingkungan kerja. Lingkungan yang tidak mendukung secara fisik dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja

KAJIAN TEORI Beban Kerja

Menurut Mahawati et.al., (2021) “Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai

kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial”. Menurut Gulo, L, T. (2020) “Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses formasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) “lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya”. Menurut Prasetyo (2024) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati & Mattalata (2018:2) kinerja merupakan keadaan atas suatu hasil atau pencapaian seseorang yang perlu diketahui serta dikonfirmasi pada pihak tertentu dan dikorelasikan dengan visi perusahaan apakah berdampak positif atau negatif atas kebijakan operasional suatu perusahaan. Menurut Adhari (2020:77) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan menggambarkan kuesioner. Menurut Priadana, MS, dan Sunarsi, D. (2021:24) “Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika”.

Sedangkan menurut Sugiyono, (2020:16). “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Pelayanan Internet Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gonet Teknologi Indonesia. Konsep dasar dalam penelitian kuantitatif seperti variabel, hipotesis, populasi, sampel, Pengukuran, Analisis data dan generalisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 10
Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
P1	0,517	0,2787	Valid
P2	0,541	0,2787	Valid
P3	0,602	0,2787	Valid
P4	0,619	0,2787	Valid
P5	0,573	0,2787	Valid
P6	0,644	0,2787	Valid

Sumber : data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel beban kerja memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2787), hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat

Tabel 4. 11
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
P1	0,784	0,2787	Valid
P2	0,704	0,2787	Valid
P3	0,840	0,2787	Valid
P4	0,617	0,2787	Valid
P5	0,783	0,2787	Valid
P6	0,747	0,2787	Valid
P7	0,762	0,2787	Valid
P8	0,778	0,2787	Valid
P9	0,747	0,2787	Valid
P10	0,661	0,2787	Valid

Sumber : data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2787), hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat

Tabel 4. 12
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keputusan
Y1	0,741	0,2787	Valid
Y2	0,807	0,2787	Valid
Y3	0,708	0,2787	Valid
Y4	0,724	0,2787	Valid
Y5	0,843	0,2787	Valid
Y6	0,698	0,2787	Valid
Y7	0,724	0,2787	Valid
Y8	0,843	0,2787	Valid
Y9	0,748	0,2787	Valid
Y10	0,699	0,2787	Valid

Sumber : data diolah SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2787), hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standart Cronbatch Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,612	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,909	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,915	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.45029494	
Most Extreme Differences	Absolute	.080	
	Positive	.059	
	Negative	-.080	
Test Statistic		.080	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.585	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.572
		Upper Bound	.597

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 27 seperti gambar dibawah ini

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinieatity Statistics

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	4.693	4.184		1.122	.268	-3.724	13.110					
1. Beban kerja	.783	.279	.378	2.804	.007	.221	1.345	.662	.379	.279	.544	1.838
Lingkungan kerja fisik	.411	.132	.421	3.119	.003	.146	.676	.676	.414	.310	.544	1.838

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 27, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel beban Kerja dan lingkungan kerja fisik sama-sama sebesar 0,544, sedangkan nilai VIF keduanya adalah 1,838. Karena nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW Test)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.731 ^a	.535	.515	6.16867	.535	27.021	2	47	<.001	1.751

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Beban kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas bahwa uji autokorelasi dengan menggunakan uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,751 masuk kedalam interval 1,550 – 2,460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini tidak terdapat gangguan autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 21
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.904	2.745		2.879	.006
	Beban kerja	.048	.183	.050	.262	.794
	Lingkungan kerja fisik	-.134	.086	-.296	-1.554	.127

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 24
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.693	4.184		1.122	.268
	Beban kerja	.783	.279	.378	2.804	.007
	Lingkungan kerja fisik	.411	.132	.421	3.119	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil olahan data SPSS versi 27, 2025

1. Konstanta sebesar 4,693. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independent yaitu beban kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstantan maka kinerja karyawan akan positif
2. Variabel beban kerja (X1) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,783 maka dengan adanya peningkatan beban kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,783 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dalam keadaan konstan
3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempunyai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,411 maka dengan adanya peningkatan lingkungan kerja fisik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel beban kerja (X1) dalam keadaan konstan

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan beban kerja(X1)
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.515	6.16867

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

Sumber: hasil output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,731 masuk dalam interpretasi angka tersebut berada pada interval 0,5 – 0,75 dengan tingkat hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel bebas (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) tergolong dalam kategori yang kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 30
Hasil Uji Determinasi Secara Simultan beban kerja(X1)
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.515	6.16867

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

Sumber: hasil output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 53,50%. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi sebesar 53,50% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu $100 - 53,50\% = 46,5\%$ diterangkan dalam variabel lain diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Sebelum menarik kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4. 31
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel beban kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.693	4.184		1.122	.268
	Beban kerja	.783	.279	.378	2.804	.007
	Lingkungan kerja fisik	.411	.132	.421	3.119	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel diatas variabel beban kerja diketahui bahwa nilai Thitung 2.804 > T tabel 2,010 dengan Tingkat signifikan 0,007 < 0,05 maka H1 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja fisik diketahui bahwa nilai Thitung 3,119 > T tabel 2,010 dengan Tingkat signifikan 0,003 < 0,05 maka H2 diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 32
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) beban kerja(X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2056.411	2	1028.206	27.021	<.001 ^b
	Residual	1788.469	47	38.053		
	Total	3844.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: hasil output SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel di atas , dapat diperoleh nilai F hitung 27,021 > 3,20 dengan Tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian H3 diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini, penulis menyusun sejumlah kesimpulan yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gonet Teknologi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung 2.804 > T tabel 2,010 dengan Tingkat signifikan 0,007 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gonet Teknologi Indonesia
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial kinerja karyawan pada PT Gonet Teknologi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung 3,119 > T tabel 2,010 dengan Tingkat signifikan 0,003 < 0,05 Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya

terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gonet Teknologi Indonesia.

3. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gonet Teknologi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $27,021 > 3,20$ dengan Tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gonet Teknologi Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media
- Aditama, A. R. (2020) *Pengantar Manajemen (teori dan aplikasi)* Malang : AE Publishing.
- Achyana, Muthya. (2016) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru*. Jom FISIP Vol. 3 No.2 Oktober 2016.
- Affandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Daryanto dan Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan(edisi revisi)*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dr. Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 22 (Edisi ke-10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, L. T., Pane, S. F., & Harani, N. H. (2020). *Algoritma NASA-TLX Untuk Analisa Beban Kerja*. Kreatif.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi: cetakan 22. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hanafie. A., Haslindah, A., Bora, M. A., Siagin, J. L. , Alius, M., Widigno, A., ... & Irwan, H. (2025). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Sumatera Barat : Get Press Indonesia
- Henry Simamora. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Banten: Tim Kreasi CV. AA. Rizky
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati,S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Semarang: Yayasan kita menulis.
- Mangkunegara, & A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya

- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priadana, MS, & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. buku Pascal.
- Putra, B. I., & Jakaria, R. B. (2020). *Buku Ajar Analisa dan Perancangan Sistem Kerja*. Umsida Press, 1-207.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ramadian, A., Judijanto, L., Basir, K.M., Novita, W., Mukhtar, A. (2025). *MSDM (Teori dan Perkembangannya)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa
- Ratundo dan Sacket (2022). *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Siagian. Sondang. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinaga, A. T. I., & Samosir, A. T. (2025) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Gemilang Press Indonesia.
- Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti.(2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono, S. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (edisi cetakan ke-2). Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D* (Catatan Ke).
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya*. Bogor: STKIP Muhammadiyah Bogor
- Wulkir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media

Jurnal :

- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 1204-1214..
- Arif, A., Oktavianus, MR., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementrian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan . *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan (JAF)* , 5 (1), 1-11.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh

- Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarang*, 5(1), 9-18.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336.
- Ningrum, DS, & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4 (2), 365-378.
- Ramadani, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Scorex Teknologi Indonesia Jakarta Selatan. *Bridging Journal Of Islamic Digital Economics And Management*, 1(2), 90-109.
- Sari, R., & Effendy, A. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Area Depok. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(1), 336-351.
- Sobirin, MA, & Marlinah, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2 (9), 152-160.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sutrisno, S., Murdaningsih, S. R., Utami, Y. S. D. W., Masyita, S., Qalbi, S. N., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Cipta Cahaya. *Media Manajemen Jasa*, 12(1), 41-59.
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 405-414.