E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1413-1421
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gading Semesta Utama Kota Tangerang Selatan

Attras Adzhabi Ramadhan[1], Dewi Ulfah Arini[2]

[1,2] Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: attrasadzhabi20@gmail.com, dosen01628@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Semesta Utama Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 146 karyawan PT Gading Semesta Utama Tangerang Selatan. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 60 responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji F. hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 5,162 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini berarti secara parsial beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki t_{hitung} 5,586 > t_{tabel} 2,002 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini berarti secar parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} > f_{tabel} atau 21,408 > 3,16 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini menunjukkan secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terdahap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi atau r square adalah 0.429 artinya terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Implikasi penelitian.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of Workload and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Gading Semesta Utama, South Tangerang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population of this study consisted of 146 employees of PT Gading Semesta Utama, South Tangerang. The sampling technique used the Slovin formula, resulting in a sample of 60 respondents. The data analysis methods included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results of the t-test indicate that the Workload variable has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 5.162, which is greater than the t-table value of 2.002, and a significance value of 0.000 < 0.05. Likewise, the Physical Work Environment variable has a positive and significant effect on Employee Performance, with a calculated t-value of 5.586, which is greater than the t-table value of 2.002, and a significance value of 0.000 < 0.05. Furthermore, the results of the F-test indicate that the calculated F-value of 21.408 is greater than the F-table value of 3.16, with a

significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that Workload and Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.429, indicating that Workload and Physical Work Environment simultaneously explain 42,9% of the variance in Employee Performance, while the remaining 58.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Physical Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran dalam melaksanakan kegiatan operasional, menyelesaikan pekerjaan, serta mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan dan kondisi lingkungan kerja fisik tempat karyawan melaksanakan tugasnya.

PT Gading Semesta Utama yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan merupakan objek penelitian yang menjadi perhatian dalam kajian ini. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan tahun 2022–2025 serta hasil pra-survei, terdapat sejumlah indikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Gading Semesta Utama Tahun 2022-2025

No	Aspek Penilaian	Jumlah Pencapaian				Target
		2022	2023	2024	2025	
1	Kehadiran	90%	79%	82%	83%	100%
2	Tanggung Jawab	92%	80%	78%	75%	100%
3	Kerja Sama	85%	84%	74%	68%	100%
4	Kualitas Kerja	80%	83%	74%	69%	100%
5	Kuantitas Kerja	93%	81%	82%	79%	100%
6	Keterampilan Kerja	90%	84%	87%	70%	100%
Rata-Rata		**88%**	**82%**	**80%**	**74%**	**100%**

Sumber : Data PT Gading Semesta Utama (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, data penilaian kinerja karyawan PT Gading Semesta Utama tahun 2022–2025, terlihat adanya kecenderungan penurunan kinerja pada hampir seluruh aspek penilaian. Rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan dari 88% pada tahun 2022 menjadi 74% pada tahun 2025, atau turun sebesar 14%.

Berdasarkan data tersebut, secara keseluruhan terlihat adanya kecenderungan penurunan pencapaian kinerja selama periode 2022–2025, meskipun pada beberapa aspek terdapat perubahan nilai yang berfluktuasi pada tahun tertentu. Jika ditinjau lebih lanjut, beberapa aspek mengalami penurunan yang cukup signifikan. Aspek kerja sama menurun dari 85% menjadi 68%, kualitas kerja dari 80% menjadi 69%, serta keterampilan kerja dari 90% menjadi 70%. Bahkan, aspek tanggung jawab yang seharusnya menjadi fondasi utama dalam kinerja karyawan juga mengalami penurunan dari 92% menjadi 75%. Kondisi ini menunjukkan bahwa penurunan tidak hanya terjadi pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek perilaku kerja yang bersifat fundamental.

Kondisi tersebut kemudian perlu dilihat dari situasi internal yang terjadi di PT Gading Semesta Utama selama periode pengamatan, selama periode tersebut terdapat beberapa perubahan dalam kondisi internal perusahaan, seperti perubahan struktur tim, proses rekrutmen dan penempatan karyawan, serta perubahan arah dan target pekerjaan. Dalam proses rekrutmen, pada beberapa kondisi perusahaan memperoleh karyawan melalui rekomendasi atau hubungan personal, kemudian menempatkannya pada posisi yang tersedia. Kondisi tersebut pada beberapa situasi belum sepenuhnya disertai dengan kesesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan posisi yang ditempati.

Di sisi lain, perubahan juga terjadi dalam arah dan strategi pekerjaan perusahaan. Dalam menghadapi kondisi tertentu, strategi yang sebelumnya telah direncanakan dapat mengalami perubahan sebelum pelaksanaannya selesai. Perubahan tersebut dapat membuat karyawan perlu menyesuaikan kembali pekerjaan, arah pelaksanaan, maupun target yang harus dicapai. Kondisi internal tersebut memberikan gambaran mengenai situasi yang dihadapi perusahaan selama periode pengamatan dan menjadi informasi pendukung dalam memahami fenomena perubahan kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama.

Salah satu fenomena yang menjadi perhatian juga adalah beban kerja karyawan. Beban kerja berkaitan dengan target pekerjaan, kondisi pekerjaan, waktu kerja, serta standar pekerjaan yang harus dipenuhi. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 responden di PT Gading Semesta Utama, ditemukan bahwa kejelasan target dan standar pekerjaan belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Sebanyak 53% responden menyatakan bahwa mereka memiliki target pekerjaan yang jelas dan terukur, sedangkan 50% responden menyatakan bahwa mereka sering bekerja tanpa target yang jelas sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang terarah. Selain itu, sebanyak 63% responden menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sering menghambat fokus dan kinerja dalam menyelesaikan tugas. Pada aspek waktu kerja, sebanyak 66% responden menyatakan bekerja lebih dari delapan jam dalam sehari. Sementara itu, 63% responden menyatakan bahwa standar pekerjaan yang berlaku masih kurang jelas sehingga menyulitkan mereka dalam menilai hasil kerja. Temuan pra-survei tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja, khususnya terkait kejelasan target, kondisi pekerjaan, waktu kerja, dan standar pekerjaan, masih perlu mendapat perhatian.

Selain beban kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena kondisi fisik tempat kerja dapat berkaitan dengan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi yang berada di sekitar karyawan ketika bekerja, seperti pencahayaan, warna, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Berdasarkan observasi lingkungan kerja yang dicantumkan dalam skripsi, kondisi lingkungan kerja fisik menjadi salah satu aspek yang perlu dikaji dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini penting karena lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi mengganggu kenyamanan dan fokus karyawan, sedangkan kondisi yang lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan dapat membantu kelancaran aktivitas kerja.

Hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan juga telah menjadi perhatian dalam penelitian terdahulu. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan temuan yang sama. Sebagaimana dijelaskan dalam skripsi, penelitian Julianda dan Yuliantari (2024) pada PT Saunder Digital Asia Jakarta menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Innayah et al. (2025) juga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel perlu diuji kembali pada konteks perusahaan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian pada PT Gading Semesta Utama diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik

secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi pengelolaan beban kerja, meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi aktual yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Mangkunegara (2019). Kinerja dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja serta aspek lain yang relevan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel terikat (Y), yaitu variabel yang diperkirakan berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja fisik.

Beban Kerja

Menurut Budiarsa (2021:30) menjelaskan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Jadi apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Beban kerja mengacu pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam kondisi, waktu, dan standar tertentu, beban kerja diukur melalui empat indikator: target pekerjaan, kondisi pekerjaan, waktu kerja, dan standar pekerjaan. Kejelasan target serta standar yang dipahami karyawan penting agar tugas dapat diselesaikan sesuai harapan perusahaan. Penelitian ini menguji apakah persepsi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Afandi (2018). Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik di sekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat mencakup pencahayaan, warna ruang, sirkulasi udara, kebisingan, dan keadaan fasilitas atau ruang kerja. Lingkungan fisik yang mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan nyaman dan mempertahankan konsentrasi. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik menjadi variabel bebas kedua (X2), yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Secara konseptual, beban kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang diperkirakan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu pencapaian target, sedangkan lingkungan fisik yang mendukung dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian adalah: H1: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel dan pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian dilaksanakan pada PT Gading Semesta Utama yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan. Fokus penelitian diarahkan pada dua faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja karyawan, yaitu beban kerja sebagai variabel independen pertama (X1) dan lingkungan

kerja fisik sebagai variabel independen kedua (X2). Adapun kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen (Y). Melalui rancangan ini, penelitian berupaya memperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan berdasarkan hasil pengukuran yang sistematis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup karyawan PT Gading Semesta Utama. Berdasarkan rancangan penelitian, jumlah populasi yang digunakan adalah 143 karyawan. Penentuan jumlah sampel mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sekitar 10%, sehingga diperoleh 59,75 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 60 responden.

Sampel tersebut digunakan sebagai sumber data untuk merepresentasikan kondisi responden yang diteliti. Pemilihan responden dilakukan berdasarkan rancangan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Oleh karena itu, kesesuaian karakteristik responden dengan populasi menjadi aspek penting agar data yang diperoleh dapat mendukung analisis hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner digunakan untuk memperoleh penilaian karyawan terhadap beban kerja, kondisi lingkungan kerja fisik, dan kinerja mereka. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel agar informasi yang dihimpun tetap sesuai dengan tujuan penelitian.

Jawaban responden selanjutnya diubah menjadi data numerik untuk memungkinkan dilakukannya analisis statistik. Sebelum hasil kuesioner digunakan dalam pengujian hipotesis, kualitas instrumen perlu dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai ketepatan butir pernyataan dalam mengukur aspek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan pengukuran.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan metode statistik. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Hasilnya digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tahap berikutnya meliputi pengujian asumsi klasik untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Setelah itu, analisis regresi linear sederhana diterapkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengevaluasi pengaruh parsial dan uji *F* untuk mengevaluasi pengaruh simultan. Sementara itu, koefisien korelasi digunakan untuk menggambarkan keeratan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi ((R^2)) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Seluruh hasil analisis kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai statistik yang diperoleh dan kriteria pengujian yang telah ditetapkan.

Dengan tahapan tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan beban kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama. Hasilnya menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah dan menilai hipotesis penelitian secara objektif berdasarkan data yang terkumpul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Data dan Hasil Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan pada PT Gading Semesta Utama berdasarkan penilaian 60 responden. Gambaran tersebut diperoleh melalui nilai rata-rata dari

setiap variabel penelitian, yang selanjutnya digunakan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif disajikan pada

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel Penelitian	Jumlah Responden (N)	Nilai Rata-rata	Kategori
Beban Kerja (X1)	**60**	**3,79**	**Baik**
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	**60**	**3,84**	**Baik**
Kinerja Karyawan (Y)	**60**	**3,75**	**Baik**

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis deskriptif terhadap 60 responden menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 dan termasuk dalam kategori baik. Variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai rata-rata 3,84, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata 3,75. Ketiga variabel tersebut berada dalam kategori baik berdasarkan klasifikasi yang digunakan dalam penelitian. Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai rata-rata tertinggi, sementara Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata-rata terendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. 0,200, lebih besar daripada 0,05, sehingga data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance 0,695 dan VIF 1,438 untuk variabel independen, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas menurut kriteria yang digunakan.

Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,596 untuk beban kerja dan 0,298 untuk lingkungan kerja fisik. Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga model dinyatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Nilai Durbin–Watson dilaporkan sebesar 2,495; skripsi menyimpulkan bahwa model tidak mengindikasikan autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Regresi linear sederhana untuk beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan Y = 26,017 + 0,698X1. Koefisien regresi sebesar 0,698 menunjukkan arah hubungan positif pada model tersebut. Dengan demikian, kenaikan satu satuan skor beban kerja berkaitan dengan kenaikan prediksi skor kinerja sebesar 0,698 pada model sederhana. Hasil ini tidak berarti perusahaan perlu menaikkan beban kerja tanpa mempertimbangkan kapasitas, pembagian tugas, dan waktu yang tersedia.

Regresi linear sederhana untuk lingkungan kerja fisik menghasilkan persamaan Y = 25,105 + 0,706X2. Koefisien 0,706 menunjukkan hubungan positif antara skor lingkungan kerja fisik dan prediksi skor kinerja dalam model sederhana. Temuan ini mendukung pentingnya memperhatikan kondisi fisik tempat kerja. Karena kedua regresi sederhana menguji variabel secara terpisah, koefisiennya perlu dibedakan dari hasil regresi berganda.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 17,894 + 0,420X1 + 0,483X2. Konstanta 17,894 merupakan prediksi nilai kinerja ketika kedua variabel independen bernilai nol dalam persamaan. Koefisien beban kerja sebesar 0,420 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja ketika lingkungan kerja fisik dianggap konstan. Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,483 juga menunjukkan hubungan positif ketika beban kerja dianggap konstan.

Tabel 4. 2 Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Komponen	Koefisien	Interpretasi
Konstanta	17,894	Nilai prediksi Y saat X1 dan X2 bernilai nol.
Beban kerja (X1)	0,420	Arah hubungan positif saat X2 konstan.
Lingkungan kerja fisik (X2)	0,483	Arah hubungan positif saat X1 konstan.

Uji F (Simultan)

Uji F simultan yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui dan menguji nilai signifikan yang digunakan untuk mengetahui berapa besar variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terkait (Y). Berikut tersaji uji F pada variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan Keputusan uji F yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung < F tabel dan atau nilai sig > 0,05 maka X1 dan X2 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.
2. Jika Nilai F hitung > F tabel dan atau nilai sig < 0,05 maka X1 dan X2 secara simultan simultan berpengaruh terhadap Y.

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1080.790	2	540.395	21.408	.000[b]
Residual	1438.810	57	25.242		
Total	2519.600	59			

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21.408 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.16, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gading Semesta Utama Tangerang Selatan.

Uji T (Parsial)

Uji T merupakan pengujian koefisien regresi parsial yang individu yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan Keputusan dari hasil uji T yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai T hitung > T tabel dan atau nilai sig < 0,05, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai T hitung < T tabel dan nilai sig > 0,05, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil dari uji T dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel Hasil Uji T Beban Kerja

Model	Unstandardized B	Coeeficients Std. Error	Standardized Coeeficients Beta	t	Sig.
(Constant)	26.017	5.121		5.081	.000
Beban Kerja	.698	.135	.561	5.162	.000

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji statistic t secara parsial untuk variabel Beban Kerja (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 5.162. Karena t hitung (5.162) > t tabel (2.002) dan didukung oleh nilai signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gading Semesta Utama Tangerang Selatan.

Tabel Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik

Model	Unstandardized B	Coeeficients Std. Error	Standardized Coeeficients Beta	t	Sig.
(Constant)	25.105	4.898		5.125	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.706	.126	.591	5.586	.000

Sumber : Data diolah melalui SPSS 26

Berdasarkan hasil uji statistic t secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), diperoleh nilai t hitung sebesar 5.586. Karena t hitung (5.586) > t tabel (2.002) dan didukung oleh nilai signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, peningkatan fasilitas lingkungan kerja fisik secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini, antara lain: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Semesta Utama Kota Tangerang Selatan. Hasil regresi menunjukkan persamaan Y = 26,017 + 0,698X1, dengan t hitung 5,162 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,000 < 0,05. lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 25,105 + 0,706X2, dengan t hitung 5,586 > t tabel 2,002 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi berganda adalah Y = 17,894 + 0,420X1 + 0,483X2, dengan F hitung 21,408 > F tabel 3,16 dan signifikansi 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia, 4(1), 18–25.

Amanah, N., & Sukapti, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Parung Divisi Location. Jurnal Operasional Manajemen (JURAMA), 1(4), 366–375.

Apriliani, L. N., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 1(4), 258–273.

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Innayah, Y., Yuliana, Y., Lubis, A. S., & Hutasuhut, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT RPN Medan. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan), 5*(3), 530–535.

Julianda, A., & Yuliantari, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saunder Digital Asia Jakarta. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP, 2*(05), 155–162.

Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Masagung.

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cetakan Ke-5). Alfabeta.

Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Metode R & D. Alfabeta.

Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia, 1(3), 339–345.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cetakan Ke-5). Alfabeta.