



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Performa Kerja Karyawan pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat

Rania Sundari Rachmat, Fahmi Susanti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

raniasndr01@gmail.com, dosen02024@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Performa Kerja (Y) karyawan pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat. metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang valid sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Proses penelitian diawali dengan pemikiran yang melahirkan rumusan masalah, kemudian dikembangkan menjadi hipotesis awal yang didukung oleh teori serta hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya, data penelitian dikumpulkan, diolah, dan dianalisis secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan pendekatan analisisnya, metode penelitian secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y) dengan nilai $13,730 > 2,001$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta memberikan kontribusi sebesar 76,5%. Sementara itu, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y) dengan nilai $5,497 > 2,001$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan kontribusi sebesar 20,5%. Secara simultan, Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y) dengan nilai $93,844 > 3,16$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, memberikan kontribusi sebesar 76,7%.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Performa Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Workload (X_1) and Physical Work Environment (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Kuaikuai Tech Indonesia, West Jakarta. The research method refers to a series of scientific activities conducted systematically to obtain valid data for answering research problems. The research process begins with the formulation of research problems, followed by the development of preliminary hypotheses supported by relevant theories and previous studies. Research data are then collected, processed, and analyzed systematically to produce scientifically accountable conclusions. Based on data collection techniques and analytical approaches, research methods are generally classified into qualitative and quantitative research. Data analysis in this study was conducted using instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination analysis, t-tests, and F-tests to examine the research hypotheses. The partial results showed that Workload (X_1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y), with a value of $13.730 > 2.001$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, contributing 76.5%. Physical Work Environment (X_2) also had a positive and significant effect on Employee Performance, with a value of $5.497 > 2.001$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, contributing 20.5%. Simultaneously, Workload and Physical Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance, with a value of $93.844 > 3.16$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, contributing 76.7%.

Keywords: Workload, Physical Work Environment, Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam era transformasi digital yang pesat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi guna mempertahankan eksistensinya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada efektivitas penerapan fungsi Manajemen. Sebagaimana dikemukakan oleh Fahmi (2022), manajemen merupakan ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengelola dan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara sistematis dan terukur. Di dalam perusahaan teknologi seperti PT Kuaikuai Tech Indonesia, manajemen berfungsi sebagai instrumen strategis untuk

mengoordinasikan inovasi, operasional, dan sumber daya agar dapat beradaptasi dengan dinamika pasar yang cepat.

Pilar terpenting dalam sistem manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia bukan sekadar jumlah individu yang terlibat, melainkan penggerak utama yang menentukan keberhasilan target perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Silviana (2022), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Di industri teknologi, peran MSDM menjadi semakin krusial karena perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan canggih, tetapi sangat bergantung pada keahlian, kreativitas, dan kontribusi maksimal dari setiap karyawannya untuk mencapai laba dan keberlanjutan bisnis.

Namun, dalam praktiknya di PT Kuaikuai Tech Indonesia yang beroperasi di wilayah Jakarta Barat, performa karyawan menghadapi tantangan besar akibat faktor internal dan eksternal, khususnya terkait Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. Tuntutan inovasi yang cepat dan tenggat waktu yang ketat seringkali menciptakan beban kerja yang berlebihan (*overload*), sementara kondisi infrastruktur urban yang padat dapat memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja fisik. Fenomena penurunan performa ini bukanlah sekadar asumsi, melainkan terlihat nyata dari data penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) perusahaan.

Berdasarkan observasi dan data internal yang dikelola, pencapaian KPI karyawan PT Kuaikuai Tech Indonesia selama periode 2023–2025 menunjukkan tren penurunan yang mengkhawatirkan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Performa Kerja Karyawan Berdasarkan KPI PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat Tahun 2023–2025

Tahun	Total Karyawan (Orang)	Rata-rata Skor KPI (Manager Score)	Mencapai Target (Grade A & B)	Belum Mencapai Target (Grade C & D)	Kategori Produktivitas
2023	60	3,82	41 Orang (68%)	19 Orang (32%)	Cukup Produktif
2024	55	3,71	29 Orang (53%)	26 Orang (47%)	Cukup Produktif
2025	60	3,74	33 Orang (55%)	27 Orang (45%)	Cukup Produktif

Sumber: Data dikelola oleh penulis dengan data dari HR PT Kuaikuai Tech Indonesia (2025)

Berdasarkan hasil penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat pada tahun 2025, jumlah karyawan yang dinilai sebanyak 60 orang dengan rata-rata skor KPI berdasarkan manager score sebesar 3,74. Dari keseluruhan karyawan tersebut, sebanyak 33 orang atau 55% telah mencapai target performa dengan memperoleh grade A dan B, sedangkan 27 orang atau 45% lainnya belum mencapai target performa karena memperoleh grade C dan D. Berdasarkan persentase pencapaian tersebut, tingkat produktivitas karyawan pada tahun 2025 termasuk dalam kategori cukup produktif.

Namun demikian, masih terdapat sejumlah permasalahan dalam performa karyawan, dimana hampir setengah dari jumlah karyawan belum mencapai target performa yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara standar performa yang diharapkan dengan hasil performa aktual karyawan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan kerja, tekanan pekerjaan, serta menurunnya konsentrasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, maka performa yang dihasilkan juga tidak akan optimal.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi performa kerja adalah beban kerja. Secara sederhana, beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang

karyawan dalam kurun waktu tertentu serta bagaimana tuntutan tersebut memengaruhi kondisi fisik maupun psikologisnya.

Dengan demikian, beban kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta batas waktu penyelesaian yang ditetapkan. Apabila beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta penurunan konsentrasi yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya performa kerja. Sebaliknya, apabila beban kerja dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kompetensi karyawan, maka karyawan cenderung mampu bekerja lebih efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen PT Kuaikuai Tech Indonesia. Beban kerja yang tidak terkontrol tidak hanya memengaruhi tingkat kenyamanan kerja karyawan, tetapi juga berpotensi memengaruhi pencapaian performa kerja secara keseluruhan.

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai kondisi beban kerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 karyawan PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat. Prasurvei ini disusun berdasarkan indikator beban kerja menurut Putra dalam Rumawas et al. (2021) yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan beban kerja yang cukup tinggi, terutama terkait keterbatasan waktu kerja dalam menyelesaikan tugas serta tingginya target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu dapat ditunjukkan oleh hasil data prasurvei beban kerja di PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2 Data Hasil PraSurvei Beban Kerja PT Kuaikuai Tech Indonesia Tahun 2023–2025

No	Indikator	Pernyataan	Setuju (Orang)	%	Tidak Setuju (Orang)	%
1	Target yang harus dicapai	Target pekerjaan yang diberikan perusahaan terasa cukup tinggi untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.	18	60%	12	40%
2	Kondisi pekerjaan	Kondisi pekerjaan seperti fasilitas kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	47%	16	53%
3	Penggunaan waktu kerja	Waktu kerja yang tersedia seringkali tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan.	21	70%	9	30%
4	Standar Pekerjaan	Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi sehingga membutuhkan usaha ekstra untuk mencapainya.	17	57%	13	43%

Sumber: Data dikelola oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 dari 60 karyawan PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, diketahui bahwa sebagian karyawan merasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari 70% responden menyatakan bahwa waktu kerja yang tersedia seringkali tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan. Selain itu, 60% responden juga menyatakan bahwa target pekerjaan yang diberikan perusahaan cukup tinggi untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

Sebanyak 57% responden juga menyatakan bahwa standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi, sehingga karyawan perlu mengeluarkan usaha yang lebih besar untuk dapat mencapainya. Berdasarkan hasil prasurvei, diduga bahwa beban kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan tergolong cukup tinggi, sehingga yang berpotensi memengaruhi performa karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 3 Data Hasil Survei Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat

Lingkungan Kerja Fisik	Standar	Aktual	Keterangan
Penerangan ditempat kerja	Intensitas cahaya sesuai standar perkantoran dan merata di seluruh area kerja	Beberapa titik ruang kerja terlihat redup, terdapat lampu yang tidak berfungsi optimal	Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan mata, kurang fokus, dan berpotensi meningkatkan kesalahan kerja
Suhu dan sirkulasi udara	Suhu ruangan ideal 23°–25°C dengan sirkulasi udara merata	Suhu ruangan sering berubah-ubah dan terasa panas pada jam kerja tertentu	Menimbulkan rasa tidak nyaman, cepat lelah, serta menurunkan konsentrasi dan produktivitas kerja
Tata ruang dan ruang gerak	Penataan meja kerja ergonomis dan memberikan ruang gerak yang cukup	Jarak antar meja relatif sempit dan ruang gerak terbatas	Membatasi fleksibilitas kerja, meningkatkan ketidaknyamanan, dan berpotensi menimbulkan stres kerja
Kebersihan dan kerapian area kerja	Dokumen dan peralatan kerja tersusun rapi serta tersedia ruang penyimpanan memadai	Masih ditemukan penumpukan dokumen dan perlengkapan kerja di beberapa meja	Mengganggu kenyamanan kerja, memperlambat proses kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan administrasi
Tingkat kebisingan lingkungan kerja	Lingkungan kerja kondusif dan minim gangguan suara	Suara percakapan antar divisi dan aktivitas operasional cukup terdengar	Mengurangi konsentrasi karyawan dan memengaruhi ketelitian dalam menyelesaikan tugas

Sumber: PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat

Berdasarkan hasil survei kondisi lingkungan kerja fisik di PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, ditemukan beberapa aspek yang belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan kerja. Permasalahan seperti pencahayaan yang kurang optimal, suhu ruangan yang tidak stabil, tata ruang yang relatif sempit, serta tingkat kebisingan yang cukup mengganggu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya mendukung terciptanya performa kerja yang maksimal.

Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Apabila tidak dilakukan perbaikan secara sistematis, maka kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi fluktuasi performa kerja karyawan sebagaimana terlihat pada pencapaian KPI periode 2023–2025.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan kebijakan perbaikan yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan performa secara berkelanjutan.

Berdasarkan paparan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kondisi lingkungan kerja fisik serta beban kerja karyawan. Lingkungan kerja yang

nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan performa karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang memadai dapat menjadi faktor penghambat dalam pencapaian target perusahaan.

PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat sebagai perusahaan yang memiliki beberapa divisi dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda, menuntut setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi masing-masing. Perbedaan tanggung jawab tersebut berimplikasi pada variasi tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa dalam kondisi tertentu karyawan menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, terutama ketika terdapat tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu yang relatif singkat. Tekanan waktu serta target yang harus segera dicapai berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan efektivitas penyelesaian tugas.

Di sisi lain, faktor lingkungan kerja fisik juga menunjukkan adanya beberapa aspek yang belum sepenuhnya optimal, seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata ruang, serta tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan memengaruhi semangat kerja karyawan. Apabila beban kerja yang tinggi terjadi bersamaan dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, maka hal tersebut dapat semakin memperbesar kemungkinan terjadinya penurunan performa kerja.

Dengan demikian, beban kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor penting yang diduga memiliki pengaruh terhadap performa kerja karyawan di PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat. Fluktuasi pencapaian KPI selama periode 2023–2025 semakin memperkuat dugaan bahwa terdapat faktor internal perusahaan yang memengaruhi stabilitas performa kerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja karyawan telah banyak dilakukan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan temuan. Penelitian Bella Agnes Dwiyantri dan Lie Liana (2025), serta Rizki Ramadon dan Chotamul Fajri (2026) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja. Sedangkan, Ika Dilla Astuti, Anna Partina, Bunga Alfausta Amallia (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja. Selain itu, penelitian pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat masih terbatas, sehingga penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap performa kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Performa Kerja Karyawan Pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat.”**

2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data yang valid sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Proses penelitian diawali dengan pemikiran yang melahirkan rumusan masalah, kemudian dikembangkan menjadi hipotesis awal yang didukung oleh teori serta hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya, data penelitian dikumpulkan, diolah, dan dianalisis secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan pendekatan analisisnya, metode penelitian secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Kuaikuai Tech Indonesia yang berlokasi di APL Tower, Jalan Letjen S. Parman Kav. 28, Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta. PT Kuaikuai Tech Indonesia merupakan perusahaan teknologi finansial (*financial technology/fintech*) yang mengelola *platform* pinjaman *online* Pinjam Yuk. Perusahaan ini telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sejak tahun 2018.

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT Kuaikuai Tech Indonesia. Seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian, dengan total sebanyak 60 orang karyawan. Pemilihan metode ini didasarkan pada ukuran populasi yang tergolong kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh karyawan sebagai responden agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan representatif. Dengan menerapkan teknik *sampling* jenuh, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode utama untuk mengumpulkan data primer. Menurut Sugiyono (2018:199), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y) karyawan PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y) pada penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,461 + 0,827 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,461 mengindikasikan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) bernilai nol, maka Performa Kerja (Y) diperkirakan sebesar 5,461. Koefisien regresi sebesar 0,827 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,827 satuan.

Nilai korelasi antara Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y) adalah 0,874 dengan signifikansi 0.000. Nilai korelasi ini masuk pada interval 0,80 - 1,000, yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Beban Kerja (X_1) dan Performa Kerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.765. Ini berarti bahwa Beban Kerja (X_1) memberikan kontribusi sebesar 76,5% terhadap Performa Kerja (Y). Sedangkan sisanya, yaitu 23,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 13,730 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bella Agnes Dwiyantri dan Lie Liana (2025) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang.”, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Performa Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 19,941 + 0,438X_2$. Nilai konstanta sebesar 19,941 mengindikasikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol, maka Performa Kerja (Y) diperkirakan sebesar 19,941 satuan. Koefisien regresi sebesar 0,438 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,438 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Hasil pengujian korelasi menunjukkan nilai r sebesar 0,453 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai korelasi tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki tingkat hubungan yang **Sedang (Cukup Kuat)** terhadap Performa Kerja (Y). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi sebesar 20,5% terhadap Performa Kerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} sebesar 5,497 > t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gerry Giovanni Herlambang dan M. Nasir, Agus Setiawati (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Performa Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.” menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Performa Kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Performa Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja (Y) di PT Kuaikuai Tech Indonesia di Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 4,615 + 0,803X_1 + 0,053X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta 4,615 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap nol, maka Performa Kerja diperkirakan sebesar 4,615. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,803 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,803 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja Fisik tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,053 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,053 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap konstan.

Analisis juga menunjukkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,876, yang dikategorikan **Sangat Kuat**. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Performa Kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,767 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan menjelaskan 76,7% variasi dalam Performa Kerja sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 93,844 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,16 ($93,844 > 3,16$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja di PT Kuaikuai Tech Indonesia, Kota Jakarta Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Rizki Ramadan dan Chotamul Fajri (2026)** yang berjudul "*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Performa Kerja Karyawan PT Doo San Global Bojongsari Depok*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Performa Kerja Karyawan pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,461 + 0,827 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,461 mengindikasikan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) bernilai nol, maka Performa Kerja (Y) diperkirakan sebesar 5,461. Koefisien regresi sebesar 0,827 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,827 satuan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dimana nilai thitung $13,730 > t_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, 2). Terdapat pengaruh secara signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 19,941 + 0,438 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,941 mengindikasikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol, maka Performa Kerja (Y) diperkirakan sebesar 19,941. Koefisien regresi sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Performa Kerja sebesar 0,438 satuan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dimana nilai Thitung sebesar $5,497 > T_{tabel} 2,001$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, 3). Secara simultan, terdapat pengaruh secara signifikan variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat, hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier berganda $Y = 4,615 + 0,803X_1 + 0,053X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,615 mengindikasikan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai nol, maka Performa Kerja (Y) diperkirakan sebesar 4,615. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dimana nilai Fhitung $93,844 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima,

artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Performa Kerja (Y) pada PT Kuaikuai Tech Indonesia Kota Jakarta Barat.

Reference

1. Adiansyah, F., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 100–108. <https://doi.org/10.31294/jeb.v6i2.10532>
2. Amelia, Laras. Nelasi, Mitri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Medani Cabang Mekar Rumpin di Bogor. *Jurnal Perkusi*. Vol. 5 No.2. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/48352>
3. Alfida, R., & Widodo, S. (2014). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RS AU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44. <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>
4. Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
5. Dwi, A. N., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND ACCOUNTING*, 3. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
6. Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
7. Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
8. Haryanto, Sutrisno. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*. Vol. 2 No. 6. Universitas Pamulang. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/7022>
9. Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
10. Paeno, Sutrisno. (2024). Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*. Vol. 3 No. 1. Universitas Pamulang. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/48>
11. Paeno, Winata, Hadi. Sutrisno. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Sejahtera, Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*. Vol. 2 No. 1. Universitas Pamulang. <https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jumandik/article/view/44>
12. Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
13. Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
14. Riyanto, T. Z., & Ariyanti, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1355–1363. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1260>
15. Rivai, A. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
16. Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
17. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
18. Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
19. Tualai, M. M., & Havidz Aima, M. (2022). THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK STRESS ON FEMALE EMPLOYEES WITH FAMILIES IN THE FISCAL POLICY AGENCY. 3(4). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
20. Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI SYARIAH CABANG PADANG. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 265–277. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.483>