Jurnal Penelitian Mahasiswa: Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen (JPMEBM)
e-ISSN: 3163-7396
Vol 1 No 3, September 2026. pp 58-68
https://jpm.jurnal.unimar-amni.ac.id/index.php/jpmebm/

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD Saputra Jaya Jombang

Achtur Rerydion Aliyyu[1*], Baju Pramutoko[2], Ustadus Sholihin[3]
[1-3]Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Indonesia

ARTICLE INFO
***Keywords**: Physical Communication, Workload, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRACT
This study aims to determine and analyze the effect of workload, physical work environment, and non-physical work environment on employee performance at UD. Saputra Jaya Jombang, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach involving 49 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.195 and a significance value of 0.026. The physical work environment also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.311 and a significance value of 0.020. Furthermore, the non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.515 and a significance value of 0.010. Simultaneously, workload, physical work environment, and non-physical work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 38.010 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) is 0.717, indicating that the three independent variables explain 71.7% of the variation in employee performance, while the remaining 28.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD. Saputra Jaya Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 49 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,195 dan signifikansi 0,026. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,311 dan signifikansi 0,020. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,515 dan signifikansi 0,010. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 38,010 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,717 menunjukkan bahwa 71,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 28,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja serta penciptaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar

E-mail : rerydion66@gmail.com

setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan mengelola pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia (Sugiyono, 2019).

Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan. Pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian Rahmayeni et al. (2023), beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja dalam upaya mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membantu pelaksanaan pekerjaan secara efektif, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menghambat penyelesaian tugas. Sebagaimana dikutip dalam penelitian mengenai beban kerja dan kinerja karyawan, menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di sekitar karyawan, seperti pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, tata letak, dan fasilitas kerja. Sedarmayanti (2011) dalam (Riani, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang memadai diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih nyaman dan lancar.

Lingkungan kerja non-fisik juga memiliki peranan dalam mendukung kinerja karyawan karena berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja. Hubungan antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan dapat memengaruhi suasana kerja dan kelancaran koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedarmayanti (2011) dalam (Riani, 2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Oleh sebab itu, hubungan kerja yang kondusif perlu diperhatikan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif.

Kondisi tersebut relevan dengan kegiatan operasional UD. Saputra Jaya Jombang, yaitu usaha yang bergerak dalam bidang peternakan sapi perah dan pengolahan susu. Berdasarkan penelitian perusahaan tersebut memiliki kegiatan operasional dengan kapasitas produksi yang dilaporkan mencapai lebih dari 31 ton susu per hari. Aktivitas tersebut membutuhkan pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas, dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kelancaran proses produksi. Dengan demikian,

beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik menjadi aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmayeni et al. (2023) mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan Unit Gizi RS Awal Bros Pekanbaru menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh setiap faktor terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik dan kondisi objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian pada UD. Saputra Jaya Jombang diperlukan untuk mengetahui bagaimana hubungan ketiga faktor tersebut dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang peternakan sapi perah dan pengolahan susu (Rahmayeni et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD. Saputra Jaya Jombang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas

2. Kajian teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pengelolaan organisasi yang berkaitan dengan pemanfaatan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan tersebut mencakup pengaturan pekerjaan, penempatan karyawan, dan penciptaan kondisi yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara efektif. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara faktor-faktor yang diteliti dapat dianalisis melalui pengumpulan data dan pengujian hipotesis menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2019).

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dewi et al., (2017)., sebagaimana dirujuk dalam penelitian mengenai beban kerja dan kinerja karyawan, menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan tenaga kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Apabila tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, kondisi tersebut dapat menjadi hambatan dalam pencapaian hasil kerja (Dewi et al., 2017).

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedarmayanti (2011) dalam (Riani, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi tersebut dapat meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, kebisingan, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai dapat mendukung kenyamanan serta kelancaran

pelaksanaan tugas, sehingga menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja non-fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan sosial dan interaksi antarpihak di lingkungan kerja. Sedarmayanti (2011) dalam (Riani, 2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja antara atasan dan bawahan maupun hubungan antarrekan kerja. Hubungan yang baik dapat mendukung komunikasi dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan hubungan yang kurang harmonis dapat menghambat kerja sama. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik menjadi salah satu aspek yang relevan dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tuntutan organisasi. Dalam penelitian Rahmayeni et al. (2023), kinerja karyawan dianalisis dengan mempertimbangkan beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel yang diuji. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dapat dikaji dengan memperhatikan berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan organisasi (Rahmayeni et al., 2023).

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan berkaitan dengan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang dikelola secara tepat dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan sesuai target, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menghambat pencapaian hasil kerja. Penelitian Rahmayeni et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unit Gizi RS Awal Bros Pekanbaru. Temuan tersebut menjadi salah satu dasar untuk menguji kembali hubungan beban kerja dan kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda (Rahmayeni et al., 2023).

Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui kondisi fasilitas dan keadaan fisik tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata letak, serta ketersediaan fasilitas merupakan beberapa aspek yang dapat menunjang aktivitas kerja. Pidada et al (2022) membahas lingkungan kerja fisik sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik perlu dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan di UD. Saputra Jaya Jombang.

Hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas interaksi, komunikasi, serta hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi. Lingkungan sosial yang kondusif dapat membantu koordinasi dan kerja sama, sedangkan hubungan yang kurang baik berpotensi menghambat pelaksanaan pekerjaan. Surijadi et al (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Berdasarkan konsep tersebut, lingkungan kerja non-fisik menjadi faktor yang perlu dianalisis untuk mengetahui keterkaitannya dengan kinerja karyawan (Nitisemito, 2010 dalam Fatimah & Hadi, 2021).

Secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik dapat dianalisis sebagai faktor-faktor yang secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja karyawan. Beban kerja menggambarkan tuntutan tugas yang harus diselesaikan, lingkungan kerja fisik menggambarkan kondisi fisik tempat pekerjaan dilaksanakan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik menggambarkan hubungan sosial di lingkungan kerja. Penelitian Rahmayeni et al. (2023) telah menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian pada UD. Saputra Jaya Jombang dilakukan untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara parsial maupun simultan dalam konteks perusahaan yang diteliti (Rahmayeni et al., 2023).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD. Saputra Jaya Jombang. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan tersebut digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Penelitian dilaksanakan di UD. Saputra Jaya Jombang yang berlokasi di Desa Galengdowo, Kecamatan Wonosalam, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Objek penelitian mencakup beban kerja sebagai variabel independen pertama (X1), lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen kedua (X2), lingkungan kerja non-fisik sebagai variabel independen ketiga (X3), serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi penelitian adalah karyawan UD. Saputra Jaya Jombang. Penentuan sampel dilakukan berdasarkan teknik pengambilan sampel yang dijelaskan dalam naskah skripsi, dengan responden yang menjadi sumber data penelitian adalah karyawan perusahaan.

Data penelitian dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang tercantum dalam naskah skripsi, meliputi kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti, sedangkan observasi dan wawancara digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap kondisi objek penelitian. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah sumber-sumber yang relevan dengan kajian manajemen sumber daya manusia. Data yang terkumpul selanjutnya diolah untuk memperoleh gambaran mengenai variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta tanggapan terhadap masing-masing variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis statistik juga mencakup uji asumsi klasik untuk menilai kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara

simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
No.	Variabel	Item	*Person Correlation*	Sign. (2-*tailed*)	Keterangan	*Cronbach's Alpha*	keterangan
	Variabel Beban Kerja (X1)	X1.1	0,502	0,000	Valid	0.602> 0.60	Reliabel
		X1.2	0,508	0,000	Valid		
		X1.3	0,598	0,000	Valid		
		X1.4	0,554	0,000	Valid		
		X1.5	0,311	0,029	Valid		
		X1.6	0,504	0,000	Valid		
		X1.7	0,153	0,299	Tidak Valid		
		X1.8	0,244	0,091	Tidak Valid		
2.	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,525	0,000	Valid	0,847 > 0.60	Reliabel
		X2.2	0,467	0,001	Valid		
		X2.3	0,592	0,000	Valid		
		X2.4	0,784	0,000	Valid		
		X2.5	0,643	0,000	Valid		
		X2.6	0,620	0,000	Valid		
		X2.7	0,640	0,000	Valid		
		X2.8	0,437	0,002	Valid		
3.	Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	X3.1	0,506	0,000	Valid	0,821 > 0.60	Reliabel
		X3.2	0,047	0,749	Tidak Valid		
		X3.3	0,637	0,000	Valid		
		X3.4	0,580	0,000	Valid		
		X3.5	0,701	0,000	Valid		
		X3.6	0,674	0,000	Valid		
		X3.7	0,396	0,005	Valid		
		X3.8	0,731	0,000	Valid		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,525	0,000	Valid	0,751 > 0.60	Reliabel
		Y1.2	0,419	0,003	Valid		
		Y1.3	0,578	0,000	Valid		
		Y1.4	0,307	0,032	Valid		
		Y1.5	0,678	0,000	Valid		
		Y1.6	0,480	0,001	Valid		
		Y1.7	0,478	0,001	Valid		

Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		Y1.8	0,763	0,000	Valid		

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22494419
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.048
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

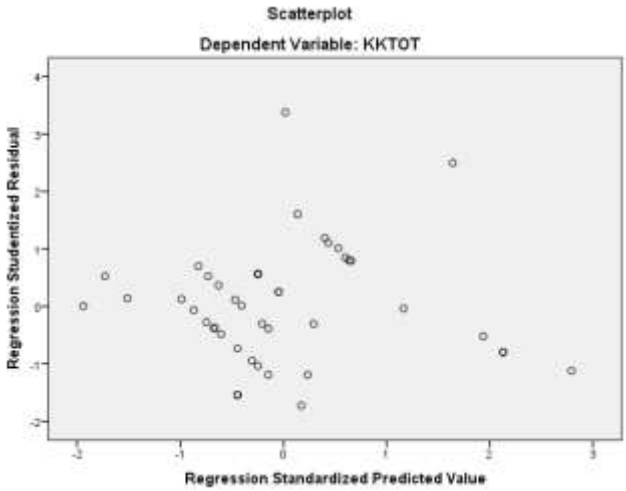
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BKTOT	.904	1.106
	LKFTOT	.260	3.852
	LKNFTOT	.258	3.880
a. Dependent Variable: KKTOT			

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 1 grafik Scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Uji Auto Korelasi

Tabel 5 Hasil Uji Auto Korelasi

Model Summary[b]										
				Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
Model	R	R Square	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.847[a]	.717	.698	1.265	.717	38.010	3	45	.000	1.540
a. Predictors: (Constant), LKNFTOT, BKTOT, LKFTOT										
b. Dependent Variable: KKTOT										

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,540, dengan nilai dL=1,414d_L=1,414dL=1,414 dan dU=1,672d_U=1,672dU=1,672. Karena nilai DW berada di antara dLd_LdL dan dUd_UdU, hasil pengujian menunjukkan tidak ada keputusan yang pasti (*inconclusive*).

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,717 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik mampu menjelaskan 71,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
Model	B	Std Error			
(Constant)	0,421	2,385		0,177	0,861
X1	0,195	0,084	0,192	2,306	0,026
X2	0,311	0,129	0,375	2,407	0,020
X3	0,515	0,191	0,421	2,695	0,010
R Square = 0,717 Multiple R = 0,847 F = 38,010 Sig F = 0,000 Standard Error of the Estimate = 1,265					

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut: Y = 0,421 + 0,195X1 + 0,311X2 + 0,515X3. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, konstanta sebesar 0,421 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,421. Koefisien beban kerja sebesar 0,195, lingkungan kerja fisik sebesar 0,311, dan lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,515 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai Multiple R sebesar 0,847 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,717 menunjukkan bahwa 71,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 28,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	B	t hitung	Sig.	Arah Pengaruh	Keputusan
H1	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0, 195	2,306	0,026 < 0,05	Positif dan signifikan	Diterima
H2	Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,311	2,407	0,020 < 0,05	Negatif dan signifikan	Diterima

Hipotesis	Hubungan Variabel	B	t hitung	Sig.	Arah Pengaruh	Keputusan
H3	Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,515	2,695	0,010 < 0,05	Negatif dan signifikan	Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.507	3	60.836	38.010	.000[b]
	Residual	72.023	45	1.601		
	Total	254.531	48			
a. Dependent Variable: KKTOT						
b. Predictors: (Constant), LKNFTOT, BKTOT, LKFTOT						

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Secara simultan, Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan F hitung sebesar 38,010, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Koefisien determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847[a]	.717	.698	1.265
a. Predictors: (Constant), LKNFTOT, BKTOT, LKFTOT				
b. Dependent Variable: KKTOT				

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, Nilai R sebesar 0,847 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,717 berarti 71,7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan 28,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0,698 menunjukkan kemampuan model menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 69,8%.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD. Saputra Jaya Jombang, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban

kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,195 dengan nilai signifikansi 0,026, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,311 dengan nilai signifikansi 0,020. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0,515 dengan nilai signifikansi 0,010. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki koefisien regresi terbesar di antara ketiga variabel yang diteliti. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,717. Artinya, 71,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik, sedangkan 28,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UD. Saputra Jaya Jombang diharapkan dapat mengelola beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik melalui penyediaan fasilitas yang memadai, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja. Lingkungan kerja non-fisik juga perlu diperhatikan dengan membangun komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan antara pimpinan dan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Dewi, A. H., Psikologi, F., & Area, U. M. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Haji Medan*.

Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional*.

Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar*. *3*, 61–78.

Rahmayeni, V., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru*. *3*(2018), 1087–1096.

Riani, D. (2019). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pada Karyawan Bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Surijadi, H., Surijadi, H., Idris, Y., & Bisnis, A. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Herman Surijadi & Yuslan Idris - Administrasi Bisnis Polnam &*. *1*(1).