

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Keuangan Daerah Kota Pangkal Pinang**

**The Influence of Physical Work Environment and Workload on Employee
Performance at the Regional Finance Agency of Pangkal Pinang City**

Yunita, Sine Sindi, Wulandayani Putri*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bangka Belitung

*Corresponding Email: wulandayani31@gmail.com

Article history: Submitted: June 3, 2025 | Revised: July 03, 2025 | Accepted: August 01, 2025

Abstrak

Era Globalisasi telah membawa dampak besar bagi dunia kerja, memaksa organisasi untuk meningkatkan kinerja demi bersaing di tingkat global. Badan Keuangan Daerah (Bakeuda) Kota Pangkal Pinang memegang peranan kunci dalam pengelolaan keuangan daerah. Penelitian ini berfokus dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pangkal Pinang. Berdasarkan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda, didapatkan hasil yaitu, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat mengembangkan kinerja, sedangkan beban kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan penurunan atau peningkatan kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui optimalisasi lingkungan kerja fisik.

Kata Kunci

Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Badan Keuangan Daerah.

Abstract

The era of globalization has had a major impact on the world of work, forcing organizations to improve performance in order to compete globally. The Regional Finance Agency (Bakeuda) of Pangkal Pinang City plays a key role in regional financial management. This study aims to analyze the influence of the physical work environment and workload on employee performance at the Regional Finance Agency of Pangkal Pinang City. Based on quantitative methods with multiple linear regression analysis, the results show that the physical work environment has a significant effect on employee performance, while the workload does not have a significant effect. This indicates that a comfortable and adequate work environment can improve performance, while a high workload is not always directly proportional to a decrease or increase in performance. Therefore, improving employee performance is more effectively achieved through optimizing the physical work environment.

Keywords: *Physical Work Environment, Workload, Employee Performance, Regional Finance Agency.*

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 501-510

Pendahuluan

Perkembangan globalisasi telah membawa perubahan relevan di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. Era globalisasi mempercepat arus informasi, mobilitas tenaga kerja, serta perubahan dalam standar kerja dan ekspektasi kinerja. Kemajuan teknologi dan integrasi ekonomi global menuntut organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka agar mampu bersaing di tingkat internasional. Sejalan dengan itu, pengelolaan kinerja pegawai menjadi semakin krusial, karena pegawai merupakan aset utama organisasi yang berperan besar dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Organisasi publik memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan yang terbaik dan memastikan bahwa kebutuhan masyarakat terpenuhi secara maksimal. Hal ini sejalan dengan fungsi organisasi dalam mengelola dan mengarahkan kinerja pegawai agar setiap individu di dalamnya mampu menunjukkan pekerjaan yang terbaik, baik dari segi kualitas maupun produktivitas. Menurut Robbins dan Judge (2015), kinerja manajemen yang optimal dapat dicapai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan penerapan standar yang jelas dalam pencapaian tugas. Selain itu, organisasi juga perlu menyiapkan sistem pengukuran dan evaluasi kinerja yang komprehensif untuk memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan senantiasa memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karyawan ialah aset penting didalam organisasi, karena mereka berperan kunci dalam menentukan kemajuan dan kesuksesan perusahaan. di era globalisasi, karyawan juga menjadi salah satu pilar utama bagi organisasi untuk bertahan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar kinerja karyawan bisa memenuhi ekspektasi perusahaan dan mencapai tujuan bersama (Imam, 2016:2). Sebagai salah satu ujung tombak dalam pengelolaan keuangan daerah, Badan Keuangan Daerah dituntut untuk memiliki manajemen yang optimal dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung produktivitas pegawai serta memberikan pelayanan publik yang memadai.

Badan Keuangan Daerah kota memiliki sejumlah fungsi utama yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan daerah. BAKEUDA bertanggung jawab untuk mengatur anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) pada periode nya yang mencakup pengumpulan data, analisis kebutuhan keuangan, dan penetapan prioritas anggaran sesuai dengan aktivitas yang diatur oleh pemerintah daerah. Selain itu, BAKEUDA berperan dalam mengelola semua sumber pendapatan daerah, termasuk pajak, retribusi, dan penerimaan lainnya, serta memastikan bahwa pengeluaran dilakukan setara dengan aturan yang berlaku. BAKEUDA juga menyusun laporan keuangan daerah yang akurat dan tepat waktu, termasuk laporan realisasi anggaran, neraca, dan laporan arus kas, bisa memberikan gambaran yang akurat mengenai keadaan keuangan daerah kepada pihak-pihak terkait. Badan Keuangan Daerah Kota Pangkal Pinang berfokus pada perubahan, salah satunya ialah pengembangan sumber daya manusia, agar BAKEUDA memiliki karyawan yang berkualitas, organisasi akan terus tumbuh, berkembang, dan dapat beradaptasi dengan perubahan di waktu yang akan datang. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan beban kerja yang sesuai menjadi faktor penting yang dapat mendukung pegawai dalam BAKEUDA untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja fisik yang membantu memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan konsentrasi tinggi dan mengurangi potensi gangguan fisik atau

mental yang dapat menghambat pekerjaan mereka. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja yang kondusif dapat memperluas motivasi pegawai dan memperkuat komitmen mereka dalam melaksanakan tugas.

Selain lingkungan kerja fisik, beban kerja yang sesuai menjadi faktor lain yang sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam Badan Keuangan Daerah. Pegawai yang diberikan beban kerja yang seimbang akan lebih mudah mencapai standar kinerja yang optimal, sebaliknya beban kerja yang terlalu tinggi bisa menimbulkan stres dan menurunkan kualitas kerja mereka. Robbins dan Judge (2015) menekankan bahwa beban kerja yang proporsional, disesuaikan dengan kapasitas pegawai, akan menciptakan iklim kerja yang lebih sehat dan produktif. Dalam konteks organisasi Badan Keuangan Daerah, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu pegawai untuk menjalankan tugas-tugas penting mereka, seperti pengelolaan anggaran daerah, dengan lebih teliti dan akurat, agar layanan kepada masyarakat dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Sebagai entitas pengelola keuangan yang mendukung seluruh sektor pemerintahan, Badan Keuangan Daerah juga dituntut untuk memiliki kinerja manajemen yang optimal agar dapat memberikan layanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja manajemen yang optimal dalam organisasi publik bukan hanya soal pencapaian target administratif, tetapi juga terkait dengan seberapa baik organisasi tersebut mampu memberikan nilai tambah bagi masyarakat melalui pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan publik. Oleh karena itu, Badan Keuangan Daerah harus terus berupaya memperbaiki manajemen internalnya, baik dari segi pengelolaan lingkungan kerja maupun penyesuaian beban kerja bagi pegawai.

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau hasil kerja yang sudah ditetapkan. Menurut (Robinson 2013), kinerja ialah pengukuran kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan cara individu menyelesaikan tugas. Kinerja, menurut Moeheriono (2014), didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam satu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, demi mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika.

Di sisi lain, (Sonntag 2003) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kesejahteraan mental juga mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, supaya mencapai hasil yang maksimal dalam organisasi, sangat penting untuk mengamati beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan ialah dimana seseorang melakukan tugas dan aktivitas profesionalnya dikenal sebagai lingkungan kerja. Semua elemen fisik dan sosial yang ada di tempat kerja dapat dianggap sebagai lingkungan kerja (Robbins 2017).

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 501-510

Menurut Ivancevich et al. (2010), lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar seseorang di tempat kerja, termasuk kondisi fisik, sosial, dan psikologis.

Luthans (2011) juga memberi definisi tambahan untuk lingkungan kerja, yang menekankan bahwa itu adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Dari berbagai definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik, sosial, dan budaya yang berinteraksi satu sama lain dan dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Tempat kerja yang baik meningkatkan produktivitas.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan jumlah semua aspek fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk pengaturan fisik dan desain tempat kerja. Pendapat ini menunjukkan pentingnya desain tempat kerja dalam menciptakan lingkungan yang mendukung efisiensi kerja (Davis dan McKay 1992). Sama seperti yang dijelaskan oleh Kumar (2011), lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek fisik di sekitar seseorang saat mereka bekerja, dan dapat berdampak signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Ini menekankan bahwa lingkungan fisik tidak hanya berpengaruh pada aspek fisik tetapi juga pada kesehatan mental pekerja.

Menurut Gie (2000:210), lingkungan kerja fisik terdiri dari semua elemen fisik dan suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dengan mempertimbangkan pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua elemen fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Beban Kerja

Beban kerja yang mengacu pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kahn, *et al* (1964), beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah upaya mental dan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang melebihi batas dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Karasek (1979) dalam model pekerjaan memfokuskan pada interaksi antara beban kerja dan kontrol individu, menyatakan bahwa tingginya beban kerja tanpa kontrol yang memadai dapat berkontribusi pada ketidakpuasan dan kelelahan.

Sementara itu, Schaufeli dan Bakker (2004) menekankan bahwa beban kerja yang besar, juga disertai dengan dukungan yang cukup, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pangkal Pinang. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang bekerja di instansi Badan Keuangan Daerah Kota Pangkal Pinang. Untuk menentukan

populasi yang dapat sesuai dengan tujuan penelitian, maka pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* agar memperoleh representativitas yang baik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang dengan menggunakan *skala likert* untuk mengukur persepsi pegawai, serta wawancara mendalam untuk mendapatkan informasi kualitatif yang lebih detail. Pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian ini mencakup masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, analisis regresi linear digunakan bersama dengan beberapa uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Teknik analisis regresi linier ini termasuk dalam model kolektif, diperoleh koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, tingkat signifikan koefisien, persamaan regresi linear, korelasi antar sub-variabel prediktor, serta sumbangan efektif masing-masing. Analisa data dilakukan dengan menggunakan alat statistik SPSS (*Statistik for Products and Services Solution*).

Hasil dan Pembahasan

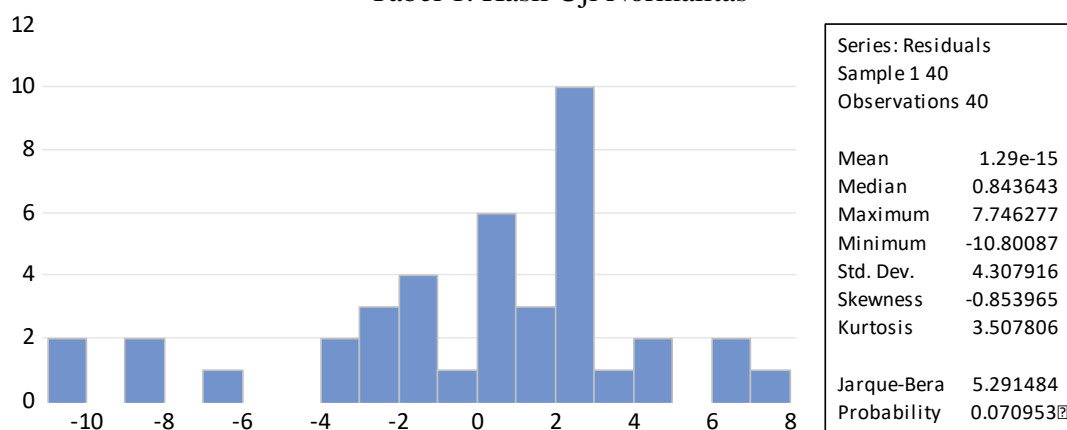
Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan pada hasil uji normalitas dengan metode Jarque-Bera, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,070. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, yang berarti asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini menimbulkan bahwa model yang digunakan layak dalam memberikan estimasi yang tidak bias dan valid untuk analisis lebih lanjut

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 501-510

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan supaya memastikan bahwa varians residual dari model regresi tetap konstan di seluruh nilai variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	73.94512	36.75429	2.011877	0.0516
X1	-0.447009	0.929590	-0.480867	0.6334
X2	-2.195473	0.893339	-2.457604	0.0188
R-squared	0.140725	Mean dependent var		18.09418
Adjusted R-squared	0.094278	S.D. dependent var		29.01908
S.E. of regression	27.61730	Akaike info criterion		9.546800
Sum squared resid	28220.46	Schwarz criterion		9.673466
Log likelihood	-187.9360	Hannan-Quinn criter.		9.592598
F-statistic	3.029776	Durbin-Watson stat		1.745564
Prob(F-statistic)	0.060457			
Heteroskedasticity Test: White				
Null hypothesis: Homoskedasticity				
F-statistic	1.687801	Prob. F(5,34)		0.1642
Obs*R-squared	7.954009	Prob. Chi-Square(5)		0.1588
Scaled explained SS	8.533622	Prob. Chi-Square(5)		0.1292

Dari hasil tabel di atas, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,6334, yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima untuk X1, sehingga variabel ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Namun, untuk variabel X2, nilai signifikansinya adalah 0,0188, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa variabel X2 mengalami heteroskedastisitas, atau terdapat ketidakkonstanan varians residual pada variabel ini. Dengan demikian, meskipun asumsi homoskedastisitas terpenuhi pada variabel X1, model secara keseluruhan menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada variabel X2, yang bisa memengaruhi keakuratan prediksi model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antar residual dalam model regresi, yang dapat mengindikasikan bahwa residual saat ini berkaitan dengan residual sebelumnya.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12.45166	5.886072	2.115445	0.0412
X1	0.385252	0.148871	2.587835	0.0137
X2	-0.053965	0.143065	-0.377208	0.7082
R-squared	0.174512	Mean dependent var		23.07500
Adjusted R-squared	0.129891	S.D. dependent var		4.741457
S.E. of regression	4.422813	Akaike info criterion		5.883468
Sum squared resid	723.7673	Schwarz criterion		6.010134
Log likelihood	-114.6694	Hannan-Quinn criter.		5.929266
F-statistic	3.910984	Durbin-Watson stat		1.178921
Prob(F-statistic)	0.028784			

Berdasarkan hasil analisis, nilai statistik Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,178. Ketika dibandingkan dengan nilai batas bawah ($dL = 1,3908$) dan batas atas ($dU = 1,6000$), nilai Durbin-Watson ini lebih kecil dari nilai dU . Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak, yang mengindikasikan adanya autokorelasi signifikan dalam model regresi. Adanya autokorelasi ini menunjukkan bahwa residual model tidak bersifat independen antar pengamatan, yang dapat mengurangi validitas hasil regresi dan menimbulkan bias dalam estimasi parameter.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen Y .

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	12.45166	5.886072	2.115445	0.0412
X1	0.385252	0.148871	2.587835	0.0137
X2	-0.053965	0.143065	-0.377208	0.7082
R-squared	0.174512	Mean dependent var		23.07500
Adjusted R-squared	0.129891	S.D. dependent var		4.741457
S.E. of regression	4.422813	Akaike info criterion		5.883468
Sum squared resid	723.7673	Schwarz criterion		6.010134
Log likelihood	-114.6694	Hannan-Quinn criter.		5.929266
F-statistic	3.910984	Durbin-Watson stat		1.178921
Prob(F-statistic)	0.028784			

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh koefisien regresi X_1 sebesar 2,5878 dengan nilai probabilitas 0,0137, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa X_1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y . Sementara itu, koefisien regresi untuk X_2 adalah -0,3772 dengan nilai probabilitas sebesar 0,7082, yang lebih besar dari 0,05, sehingga X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y . Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan dapat ditulis sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ di mana hanya variabel X_1 yang berpengaruh secara signifikan terhadap Y . Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini, pengaruh yang

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 501-510

signifikan pada Y berasal dari variabel X1, sedangkan variabel X2 tidak memberikan kontribusi yang berarti pada variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data, regresi yang disediakan ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki t-statistik sebesar 2,5878 dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,0137, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, kebersihan tempat kerja, serta peralatan yang ergonomis dapat membantu pegawai merasa lebih fokus dan termotivasi. Bayangkan, jika ruang kerja tidak nyaman, panas, dengan sirkulasi udara yang kurang baik, terlalu sesak, kurang bersih, berisik, hal ini tentu akan sangat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja (Tanjung, 2016).

Lingkungan fisik yang baik juga dapat mengurangi kelelahan dan stres, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan konsisten. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan fisik mereka, mereka cenderung lebih puas, yang berdampak positif pada konsentrasi dan ketahanan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil regresi, beban kerja (X2) diketahui memiliki t-statistik sebesar -0,3772 dengan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,7082, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, meskipun beban kerja dapat mempengaruhi tekanan atau stres dalam bekerja, dalam konteks ini tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara tingginya beban kerja dengan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja fisik atau dukungan manajerial.

Beban kerja pegawai pada badan keuangan daerah mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena beberapa faktor. Pertama, jika pegawai memiliki kompetensi dan kualifikasi yang tinggi, mereka dapat mengelola beban kerja yang lebih besar tanpa menurunkan kualitas kinerja. Selain itu, adanya sistem manajemen dan teknologi informasi yang efisien dapat membantu pegawai dalam menjalankan tugas mereka secara lebih optimal, sehingga beban kerja tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai juga memainkan peran penting; pegawai yang merasa puas dan termotivasi cenderung dapat mempertahankan kinerja meskipun beban kerja meningkat, sementara yang merasa terbebani justru bisa mengalami penurunan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan t-statistik sebesar 2,5878 dengan nilai probabilitas 0,0137, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi kerja. Sebaliknya, variabel beban kerja memiliki t-statistik sebesar -0,3772 dan nilai probabilitas 0,7082, yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, meskipun dapat menjadi sumber tekanan, tidak memiliki dampak langsung yang signifikan pada kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai dapat lebih efektif dicapai melalui optimalisasi lingkungan kerja fisik daripada hanya mengelola beban kerja.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kondisi fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan pegawai, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Di sisi lain, beban kerja tidak menunjukkan bahwa ia berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks ini, yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor lain yang lebih berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

1. Karena lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, maka disarankan untuk lebih memperhatikan dan mengoptimalkan lingkungan kerja fisik, supaya disaat karyawan melakukan pekerjaan, mereka bisa bekerja dengan lebih nyaman lagi.
2. Meskipun beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen tetap perlu memperhatikan pemberian beban kerja. Hal ini penting untuk menjaga kondisi fisik setiap karyawan, terlepas dari tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Perusahaan tetap perlu mengelola beban kerja secara seimbang agar pegawai tidak mengalami kelelahan berlebihan, yang dapat mempengaruhi kesehatan dan produktivitas jangka panjang.

Daftar Rujukan

- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., Mayasari, N., Zacharias, A. R., Kusnadi, I. H., ... & Anantadjaya, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456-6465.

Volume : 4
Nomor : 2
Bulan : July-December
Tahun : 2025
Halaman : 501-510

- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Iroth, A., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-69.
- Ihsani, A. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta.