

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Post

Luh Putu Meidayanti Kurnia Dewi<sup>(1)</sup>  
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>(2)</sup>  
Milla Permata Sunny<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [meidayanti8c@gmail.com](mailto:meidayanti8c@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the influence of the physical work environment, workload and teamwork on employee performance at PT Bali Post. In this study, the research population was all 38 employees of PT Bali Post. The sample used in this research was 38 respondents who were determined using a saturated sampling technique. The data analysis techniques used in this research are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results it can be seen that: (1) The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance . (2) Workload has a negative and significant effect on employee performance (3) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance (4) The physical work environment, workload and teamwork have a significant effect on employee performance. Seeing the research results, PT Bali Post suggested making windows in all existing work spaces. This is important to ensure that air circulation in the room is good so that employees are comfortable at work and produce maximum work results.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Workload, Teamwork, Employee Performance*

## ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali post. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bali post sebanyak 38 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, PT Bali Post disarankan untuk bisa membuat jendela di seluruh ruang kerja yang ada. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa sirkulasi udara pada ruang baik sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Beban kerja, Teamwork, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Bali Post merupakan sebuah surat kabar harian ibu kota provinsi bali. kantor bali post tersebut terletak di jalan Kepundung Nomor. 67, Daerah Desa Dauh Puri Kangin,

---

Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali. Kantor pertamanya beralamat di Perlintasan Bisma Nomor. 1, Daerah Desa Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Kantor ini adalah penerbit koran Bali Post sekaligus mengembangkan gugusan media Bali Post. Bali Post ini adalah perusahaan yang menerbitkan surat kabar harian dan juga meliput berita-berita harian tentang kejadian yang ada di provinsi Bali.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai adalah prestasi kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai adalah kinerja yang dicapai seorang pegawai sebagai hasil menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu (Widiyanti et al., 2017). (Hamali, 2016) menyatakan kinerja adalah kinerja yang dicapai oleh fungsi dan indikator pekerjaan atau jabatan seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Fenomena masalah yang terjadi pada PT Bali Post ini adalah terjadinya penurunan penilaian kinerja karyawan serta jumlah karyawan yang mengalami penurunan pada 3 periode tahun terakhir. Berikut data penilaian kinerja karyawan periode tahun 2020 – 2022. Dari data yang didapat bahwa kinerja karyawan PT Bali Post mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik pada tahun 2020 yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 7 orang atau sekitar 16,27% dari 43 karyawan, kemudian ditahun 2021 menurun menjadi 14,65% dari 41 karyawan dan ditahun 2022 kembali menurun menjadi 13,17% dari 38 karyawan. Dilihat dari data penilaian kinerja karyawan tersebut, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, kondisi seperti ini apabila dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut karena setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam dunia kerja, unsur pendukung sangat diperlukan agar karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh semangat dan meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan salah satu faktor pendukungnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif juga membantu karyawan berpikir lebih jernih sehingga memungkinkan mereka mengembangkan inisiatif strategis baru bagi perusahaan. Secara umum lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman. Menurut (Render, 2014), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana seorang karyawan bekerja atau segala sesuatu di sekitar karyawan tersebut yang mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas

kehidupan kerja karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti (Rahmawati et al., 2014), yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai.

Untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maka lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan. Lingkungan kerja yang sesuai akan menimbulkan rasa aman dan nyaman. Merupakan keinginan setiap karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, baik secara fisik maupun non fisik. Karyawan selalu mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman agar pekerjaannya dapat optimal. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi pekerjaan seorang karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Pos Bali, lingkungan kerja fisik kurang dilengkapi. Di bawah ini adalah Tabel 1. 2 mengenai lingkungan fisik kerja PT Bali Post.

**Tabel 2. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada PT Bali Post Denpasar Tahun 2023**

No	Fasilitas	Jumlah	Jumlah yang Tidak berfungsi	Keterangan
1	Komputer	30	8	8 unit rusak
2	Printer	8	3	3 unit rusak
3	Telepon	3	1	1 unit rusak
4	AC	6	2	2 unit rusak
5	CCTV	8	2	2 unit rusak
6	Kamar mandi	10	0	Baik
7	Ruang Perpustakaan	1	0	Baik
8	Tempat Parkir	2	0	Baik
9	Lift	1	0	Baik
10	Wastafel	4	2	2 unit rusak

Sumber : Data diolah,2023

Tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada PT Bali Post masih terdapat kekurangan terutama pada perawatan AC, komputer, CCTV, telepon, dan Wastafel yang membuat karyawan bali post kurang mendapat kenyamanan saat bekerja dikantor tersebut. Menurut Sihombing (dalam Rahmawati et al., 2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Nurhaliza et al., 2022) Lingkungan Kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar

---

orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nisa et al., 2019) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Al-Bana et al., 2021) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan yang dimana artinya lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika Anda ingin perusahaan Anda berjalan dengan baik dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan selain lingkungan kerja. Itu adalah jumlah pekerjaan. Beban kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Teknik analisis beban kerja memerlukan penggunaan rasio staf standar atau kebijakan untuk menentukan kebutuhan staf. Analisis beban kerja menentukan jumlah karyawan dan jenis karyawan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan organisasi. Beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menyelesaikan tugas yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu aspek beban kerja. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan dibandingkan dengan kebutuhan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan semakin merasa bosan. Sebaliknya, semakin rendah keterampilan yang dimiliki pegawai dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan, maka pegawai tersebut akan semakin merasa lelah (Hamzah, 2019).

Tentu saja membuat surat kabar harian tidaklah mudah. Peralannya, para karyawan khususnya di perusahaan media cetak harus terus mencari informasi dan kejadian di Bali setiap hari untuk dijadikan berita. Saat menulis berita, karyawan juga perlu menggunakan kata-kata dan gambar yang dapat menarik orang untuk membeli dan membaca koran. Tentu saja hal ini membutuhkan kreativitas dalam memadukan kata-kata yang tepat untuk pesan Anda. Fenomena buruknya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beban kerja. Dalam hal ini beban kerja yang telah diselesaikan harus diakumulasikan, karena pekerjaan seorang pegawai yang mempunyai izin kerja dapat dilakukan oleh pegawai lain. Selain itu, karyawan juga wajib menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Tabel 1. 3 di bawah ini menunjukkan target jumlah pesan masuk yang harus diproses oleh pegawai Kantor Pos Bali dalam sehari..

Beban kerja pegawai Kantor Pos Bali sangat berat. Pegawai Kantor Pos Bali harus menyelesaikan 20 artikel berita setiap hari untuk dipublikasikan. Jika berita surat kabar tidak selesai maka surat kabar harian keesokan harinya tidak dapat diterbitkan, dan jika karyawan merasa tuntutan pekerjaan terlalu tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pekerjaan yang ditunjukkan. Jika hal ini terjadi pada pegawai media cetak, maka akan berdampak pada hasil berita dan surat kabar yang mereka produksi. Jika Anda merasa terbebani oleh sesuatu, Anda mungkin tidak bisa berpikir lebih cepat. Karyawan surat kabar harus menerbitkan surat kabar

---

setiap hari, sehingga mereka harus berpikir cepat. Dengan menyesuaikan kemampuan kerja dengan kemampuan karyawan, Anda juga dapat mencapai kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang memuaskan. Peneliti melakukan observasi mengenai beban kerja karyawan Balipost. Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan observasi terhadap seluruh karyawan Balipost mengenai jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Rata-rata mayoritas karyawan PT Bali Post memilih pilihan jawaban 'Ya'. Jadi, rata-rata 71,05% adalah seberapa sering suatu pekerjaan seorang karyawan diserahkan kepada karyawan lain atas izin karyawan tersebut. Entah Anda harus melakukannya atau Anda sedang berlibur. bekerja. Akibatnya, karyawan diberikan terlalu banyak pekerjaan oleh perusahaan dan akhirnya tidak menikmati pekerjaannya. Beban kerja terjadi apabila terdapat ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan waktu dan keterampilan pekerja. Jika keterampilan karyawan lebih rendah dari persyaratan pekerjaan maka karyawan tersebut akan merasa lelah dalam bekerja, namun jika keterampilan karyawan lebih tinggi dari persyaratan pekerjaan maka karyawan akan merasa bosan (Utomo, S. B., & Riswanto, 2019)

Menurut Gibson dalam (Setiyo Utomo, 2019), beban kerja adalah terlalu banyak tugas yang harus dilakukan atau tidak diberikan cukup waktu untuk menyelesaikannya. Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada seorang karyawan dalam waktu terbatas yang melebihi kemampuan karyawan tersebut. Berdasarkan temuan penelitian (Santoso & Rijanti, 2022), (Dwinati et al., 2019), beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan beban kerja dikatakan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Dunia usaha dan organisasi hendaknya memperhatikan upaya peningkatan kinerja karyawan dan terus melatih karyawan dalam sikap dan perilaku kerja yang baik. Oleh karena itu tidak dapat diabaikan juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerja sama tim. Sebab pengelolaan usaha dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja pegawai yang dihasilkan dari kerjasama yang kuat, sikap yang luhur dan hasil perilaku yang baik. Selain beban kerja, fenomena permasalahan PT Bali dalam artikel ini adalah kerja tim. Dalam memproduksi surat kabar, koordinasi tim antar departemen harus berjalan dengan baik. Jika terjadi hambatan komunikasi antar departemen, maka akan terjadi kesalahan dalam produksi surat kabar harian. ketika ini terjadi. Jika dibiarkan, komunikasi yang buruk antar departemen dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan bahkan pengurangan karyawan yang ada. Perusahaan media cetak memiliki diagram alur kerja dan pekerjaan setiap karyawan harus beradaptasi dengan diagram alur kerja tersebut.

---

Diagram ini menunjukkan bahwa proses produksi berita dimulai dari jurnalis. Berita ditulis oleh jurnalis dan diserahkan kepada editor. Redaksi memeriksa apakah berita yang ditulis wartawan benar. Editor akan meneruskan berita tersebut kepada editor melalui konsultasi dengan editor dan, jika perlu, mendiskusikan pertimbangan non-isinya dengan pemimpin redaksi. Apabila pesan tersebut perlu diperbaiki oleh Pemimpin Redaksi, Pemimpin Redaksi akan mengirimkan pesan tersebut kepada Pemimpin Redaksi. Jika tidak, berita akan dikirim langsung ke tim redaksi kami. Pesan berpindah dari editor ke editor teks, dan setelah memeriksa editor teks, pesan langsung masuk ke tata letak. Untuk tugas pemberitaan dan tugas lainnya, alur perintahnya dimulai dari pemimpin redaksi hingga jurnalis (Hidayatullah, 2016).

*Teamwork* adalah suatu bentuk interaksi sosial antara sekelompok orang dengan keterampilan, bakat, pengalaman, dan latar belakang berbeda yang bersatu untuk mencapai suatu tujuan. Terlepas dari perbedaan mereka, satu tujuan yang sama adalah ikatan yang menyatukan mereka sebagai sebuah tim. Kerja sama tim ditunjukkan dengan adanya beberapa orang yang bekerja sama dengan visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi (Pandelaki, 2018) *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan. (Ni Made Dwi Priskilla & I Putu Santika, 2020) menyatakan Tim adalah sekumpulan orang yang berdasarkan kemampuan, bekerjasama, dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama. (Kelemba et al., 2017) mengungkapkan melalui *teamwork* karyawan dalam perusahaan mampu berbagi banyak hal mengenai pengetahuan dan pengalaman. *Teamwork* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sejumlah orang dalam suatu perusahaan (Wulandari et al., 2020).

Memperkenalkan kerja tim dalam arti tim yang kuat sebagai magnet kerja pada dasarnya adalah hal yang baik, dan indikatornya adalah karyawan bekerja secara kolaboratif, kreatif, dan berinisiatif dalam pekerjaannya. Namun aspek kerjasama tim yang sangat perlu dikembangkan adalah perhatian dan tindakan yang diutamakan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih konsisten baik dengan tugas yang diberikan maupun arahan langsung dari pimpinannya. Hal ini disebabkan karena para karyawan, khususnya, merasa sulit untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya. Ketika ada perintah dari pimpinan dengan tugas yang berbeda. Berdasarkan beberapa fenomena yang ditemukan dan diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali post”**

---

Berdasarkan penelitian sebelumnya, menurut (Nisa et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang bekerja dan dapat mempengaruhi perilaku kinerja. Lingkungan kerja yang sesuai memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut (Nisa et al., 2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja. Jika ada faktor yang tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam hal ini pasti akan mempengaruhi tujuan perusahaan/organisasi. Hasil penelitian (Nisa et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Andinata, 2018) Lingkungan, komunikasi dan lingkungan kerja (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan dan kinerja karyawan saling berkaitan. Sebab, lingkungan kerja yang baik menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerjanya menjadi lebih optimal.

### **H1 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Post**

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022), berdasarkan penelitian sebelumnya Yang menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit akan mempengaruhi efisiensi kerja. Terlalu sedikit pekerjaan berarti terlalu banyak pekerjaan. Surplus ini berarti perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan untuk mendapatkan produktivitas yang sama, sehingga menyebabkan inefisiensi biaya. Sebaliknya kekurangan tenaga kerja atau melakukan tugas yang lebih banyak dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikis pada karyawan. Akhirnya, karyawan menjadi terlalu lelah dan kurang produktif. Beban kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Memberikan beban kerja yang efektif memungkinkan perusahaan mengetahui beban kerja maksimal yang dapat ditangani oleh karyawannya dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

### **H2 : Diduga Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bali Post**

Semua tim dan individu terhubung erat dengan kerja tim, yang dibangun di atas rasa kinerja dan pencapaian. Kerja tim menciptakan berbagai solusi yang tidak dapat diselesaikan secara individu. Kerja tim adalah sekelompok orang yang upaya individunya menghasilkan

---

kinerja lebih tinggi dibandingkan jika mereka bekerja sendiri. Memastikan disiplin kerja yang menyeluruh sangat penting bagi organisasi. Menurut (Pandelaki, 2018) kerjasama tim memegang peranan penting dalam mencapai kinerja organisasi. Karena kerja sama tim yang baik, kemampuan menyelesaikan tugas apa pun, serta program kerja yang tepat waktu dan efektif pasti akan membuahkan hasil kerja yang baik. Tentu saja kerjasama tim yang baik harus tetap dijaga dalam perusahaan. Sebab dengan kerja sama tim yang baik maka segala beban kerja yang timbul akan terselesaikan tepat waktu dan efektif sesuai tujuan yang direncanakan. Kerja tim sangat penting bagi perkembangan perusahaan karena kerja sama tim yang baik akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan..

### **H3 : Diduga *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bali Post**

Hasil dari penelitian terdahulu, menurut (Nisa et al., 2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja. Menurut (Ariyanto et al., 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

### **H4 : Diduga Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja dan *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bali Post**

#### **Metode Penelitian**

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian. Lokasi penelitian di Jl. Kepundung No.67a, Dangin Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Nama perusahaan dalam penelitian ini adalah Kantor Bali Post. Kantor Bali post merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang media. Adapun Obyek penelitian tersebut yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2), *Teamwork* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Bali post sebanyak 38 orang.

#### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,200.



**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.002	4.937		1.216	.232
	Lingkungan Kerja Fisik	2.296	.535	1.102	4.290	.000
	Beban Kerja	-1.553	.616	-.597	-2.520	.017
	Teamwork	.994	.270	.400	3.688	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 6,002 + 2,296X_1 - 1,553X_2 + 0,994X_3 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,290$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,690$  dan nilai sig 0.000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik kondisi fisik kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan tugas yang dapat mempengaruhi pemberian pelayanan. Lingkungan kerja yang sesuai memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut (Nisa et al., 2019), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan kepuasan kerja. Jika ada faktor yang tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam hal ini pasti akan mempengaruhi tujuan perusahaan/organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nisa et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang

---

signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Andinata, 2018), lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = -2,520$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = \pm 1,690$  dan nilai sig 0.017 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable beban kerja ( $X_2$ ) maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika variabel stres pada karyawan meningkat, kinerja menurun. Bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit akan mempengaruhi efisiensi kerja. Terlalu sedikit pekerjaan berarti terlalu banyak pekerjaan. Surplus ini berarti perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan untuk mendapatkan produktivitas yang sama, sehingga menyebabkan inefisiensi biaya. Sebaliknya kekurangan tenaga kerja atau melakukan tugas yang lebih banyak dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikis pada karyawan (Astianto, 2014). Akhirnya, karyawan menjadi terlalu lelah dan kurang produktif. Beban kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Memberikan beban kerja yang efektif memungkinkan perusahaan mengetahui beban kerja maksimal yang dapat ditangani oleh karyawannya dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Santoso & Rijanti, 2022) yang menemukan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,688$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,690$  dan nilai sig 0.001 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *teamwork* ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *teamwork* ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim yang berfungsi dengan baik dalam suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap tim dan setiap individu terkait erat dengan

kerja tim, yang dibangun di atas kesuksesan dan rasa pencapaian. Kerja tim menciptakan berbagai solusi yang tidak dapat diselesaikan secara individu. Kerja tim adalah sekelompok orang yang upaya individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan jika mereka bekerja sendiri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan (Ariyanto et al., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Menurut (Pandelaki, 2018), kerjasama tim memegang peranan penting dalam mencapai kinerja organisasi. Sebab kerjasama tim yang baik serta kemampuan menyelesaikan tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif pasti akan membuahkan hasil kerja yang baik..

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.786	6.12346

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,786. hal ini berarti 78,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel lingkungan kerja fisik, beban kerja dan *teamwork*. Sedangkan sisanya (100% - 78,6% = 21,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti semangat kerja, kepemimpinan, gaji, dan lainnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5198.609	3	1732.870	46.214	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1274.891	34	37.497		
	Total	6473.500	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,88 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 46,214, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_4$  diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja

---

fisik, beban kerja dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik, beban kerja dan *teamwork* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, PT Bali Post disarankan untuk bisa membuat jendela di seluruh ruang kerja yang ada. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa sirkulasi udara pada ruang baik sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. PT Bali Post kedepannya harus menyesuaikan seluruh tugas yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini penting dilakukan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga para karyawan terhindar dari stress kerja dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. karyawan PT Bali Post harus mampu menumbuhkan semangat bekerja dan meningkatkan integritas kerja. Hal ini penting dilakukan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. PT Bali Post kedepannya harus menerapkan sanksi tegas untuk karyawan yang melanggar aturan. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja sesuai aturan yang ada dan menghasilkan hasil kerja terbaiknya.

## Daftar Pustaka

- Al-Bana, N. P., Zaidan, A., & Al-Khairi, P. A. (2021). Analisis Pengaruh Kerja Fisik Terhadap Beban Kerja Pekerja UMKM Pembuatan Kerupuk XYZ. *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC, 2018*, 2–7.
- Andinata, M. C. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Rangkit. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Universitas Surabaya*.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hamzah, W. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja.

- 
- Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 336–343.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4789>
- Hidayatullah, R. (2016). *Pembuatan Desain Website Sebagai Penunjang Company Profile CV. Hensindo*. [http://sir.stikom.edu/id/eprint/2329/5/BAB\\_III.pdf](http://sir.stikom.edu/id/eprint/2329/5/BAB_III.pdf)
- Kelemba, J., Chepkilot, R., & Zakayo, C. (2017). Influence-of-Teamwork-Practices-on-Employee-Performance. *Kabarak in Kenya African Research Journal of Education and Social Sciences*, 4(3), 2017. [www.arjess.org](http://www.arjess.org)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73.  
<https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.  
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nurhaliza, R. S., Rakhmat, C., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 1044–1058.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.  
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/11414>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9.  
<https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Render, H. dan. (2014). *Manajemen Operasi*. Salemba Empat.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Utomo, S. B., & Riswanto, I. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bengkel Ahas Gumilang Motor Rajagaluh Kabupaten Majalengka. *Syntax*, 1(6).
- Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 407–416. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1857>
-