

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat

Tantira Zaliantri Riyanto¹, Eti Ariyanti²

Universitas Pamulang, Indonesia

tantirazaliantririyanto@gmail.com¹, meet_pbear@yahoo.co.id²

Submitted: 27th July 2025 | **Edited:** 19th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: 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.

ABSTRACT

In the context of industrial growth and increasing performance demands, employee productivity has become a crucial focus for organizational success. PT Inoac Polytechno Indonesia, located in Karawang, West Java, faces challenges related to optimizing employee performance amidst varying workloads and physical work environment conditions. This study aims to examine the influence of workload and physical work environment on employee performance. The research employed a causal associative method with a quantitative approach. The population consisted of 80 employees, with total sampling (saturated sampling) used as the sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings reveal that both workload and physical work environment have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. A well-managed workload positively impacts productivity, while a supportive physical work environment enhances work efficiency. When these two factors are optimized together, their combined influence significantly strengthens employee performance. The implications of this study emphasize the importance of managerial strategies in balancing workload distribution and maintaining a conducive work environment to enhance overall employee well-being and performance in the long term.

Keywords: Workload, Physical Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management, Industrial Organization

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal guna mencapai efisiensi dan efektivitas operasional (Hidayat & Sari, 2022). SDM merupakan aset strategis yang tidak hanya menjalankan fungsi teknis, tetapi juga berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri & Santosa, 2023; Wahyuni & Ramadhan, 2021). Dalam konteks organisasi modern, pengelolaan SDM tidak cukup hanya pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kapasitas SDM menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi (Prasetya & Sari, 2023).

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas manajemen SDM di sebuah organisasi. Karyawan dengan tingkat kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas, efisiensi operasional, serta pencapaian target perusahaan (Suryani & Nugroho, 2020). Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan menurunkan tingkat turnover (Kurniawan & Maulana, 2019). Dengan demikian, perusahaan perlu secara konsisten memantau dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terintegrasi, seperti pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Lestari & Wibowo, 2024).

Berdasarkan hasil pra-survey kinerja karyawan pada PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang, Jawa Barat terdapat permasalahan pada efektivitas sebesar 60% dan ketepatan waktu kerja sebesar 53% masih belum mencapai kondisi optimal, sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek beban kerja, baik yang bersifat fisik maupun mental, dengan memberikan beban kerja yang sesuai, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menangani beban tersebut dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Lebih lanjut, hasil pra-survey sekitar 57% karyawan merasa target sulit dicapai dan sekitar 53% karyawan merasa penggunaan waktu kurang memadai sehingga dapat menimbulkan tekanan dan menurunkan kinerja karyawan. Selain beban kerja, salah satu faktor lain yang turut memengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedamaryanti dalam Sujarwadi (2021), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik seperti pencahayaan memadai, ventilasi yang baik, temperatur ruang yang ideal, serta tingkat kebisingan yang rendah dapat meningkatkan semangat kerja, fokus, dan motivasi karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan memunculkan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan efektivitas kerja, bahkan berpotensi menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di PT Inoac Polytechno Indonesia, Karawang, teridentifikasi bahwa sebagian besar karyawan merasakan ketidaknyamanan yang cukup serius terhadap kondisi fisik lingkungan kerja. Sebanyak 63% karyawan mengeluhkan sirkulasi udara yang buruk, yang dapat menyebabkan ruang kerja terasa pengap dan kurang oksigen, sehingga menurunkan konsentrasi dan stamina saat bekerja. Selain itu, sekitar 60% karyawan merasa terganggu oleh tingkat kebisingan yang tinggi di area kerja, yang berisiko menimbulkan stres, menurunkan fokus, serta menghambat komunikasi yang efektif di antara rekan kerja. Tidak kalah penting, sekitar 53% karyawan menyatakan bahwa temperatur ruangan tidak ideal, yang bisa berdampak langsung terhadap kenyamanan fisik dan psikologis, terutama dalam pekerjaan yang menuntut ketahanan tubuh dan ketelitian tinggi.

Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di perusahaan belum sepenuhnya memenuhi standar kenyamanan dan kesehatan kerja yang optimal. Jika tidak segera ditangani, hal ini berpotensi menghambat produktivitas, meningkatkan risiko kelelahan dan kesalahan kerja, serta menurunkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, diperlukan intervensi strategis dan berkelanjutan

dari pihak manajemen, seperti perbaikan sistem ventilasi untuk meningkatkan kualitas udara, pemasangan peredam suara atau pemisahan area bising, serta pengaturan suhu ruangan yang lebih stabil sesuai standar ergonomis. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan nyaman, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dan terstruktur dalam mengelola tenaga kerja dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Secara teoritis, manajemen SDM mencakup berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga kompensasi dan hubungan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2019), manajemen SDM adalah suatu proses mengelola potensi individu dalam organisasi secara efektif dan efisien agar mampu berkontribusi secara optimal. Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada aspek administratif, tetapi juga menyoroti pentingnya pengembangan manusia sebagai aset strategis dalam organisasi.

Lebih lanjut, teori kontemporer manajemen SDM menekankan pada perlunya adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis, termasuk kemajuan teknologi, tuntutan pasar, serta harapan tenaga kerja modern. Menurut Sutanto dan Kurniawan (2021), manajemen SDM yang efektif harus mampu membangun budaya kerja yang adaptif, memberdayakan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kepuasan kerja. Sementara itu, Badriyah (2020) menambahkan bahwa peran manajemen SDM dalam era digital tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam inovasi dan transformasi organisasi. Dengan demikian, manajemen SDM yang dikelola dengan pendekatan holistik dan berbasis kompetensi akan mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Nasution dan Hartati (2020), beban kerja mencakup intensitas, volume, serta kompleksitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan dan stres yang berujung pada penurunan produktivitas, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara proporsional agar karyawan tetap dapat bekerja secara optimal dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan pribadi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Sari dan Putra (2022) menjelaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan. Beban kerja yang dirancang dengan memperhatikan kapasitas individu akan membantu mengurangi risiko kelelahan dan burnout. Hal senada juga diungkapkan oleh Dewi et al. (2019), yang menekankan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang harus dikontrol agar tidak menimbulkan gangguan psikologis dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena

itu, evaluasi beban kerja menjadi salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi dan elemen fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Menurut Prasetyo dan Wibowo (2021), lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan, serta tata letak ruang kerja yang secara langsung berdampak pada efisiensi dan kesejahteraan pekerja. Lingkungan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi kerja, sementara lingkungan yang buruk dapat menimbulkan gangguan fisik dan psikologis yang menurunkan performa karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Haryanto et al. (2020) menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan fisik dalam menciptakan suasana kerja yang ergonomis dan aman, yang berdampak positif terhadap pengurangan kelelahan dan cedera kerja. Lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor krusial dalam menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan, sebagaimana diuraikan oleh Lestari dan Rahmawati (2019), yang menemukan bahwa kenyamanan ruang kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala terhadap aspek fisik tempat kerja guna mendukung kinerja optimal karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Putri dan Santoso (2022), kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan produktif.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti motivasi, lingkungan kerja, serta beban kerja. Menurut Rahman et al. (2022), pengelolaan kinerja yang tepat, termasuk pemberian umpan balik dan pengembangan kompetensi, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Sementara itu, Sari dan Nugroho (2019) menekankan bahwa evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi serta pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Beban kerja yang optimal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, namun beban kerja yang berlebihan justru menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunnya kinerja (Kurniawan et al., 2021). Teori beban kerja (workload theory) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kapasitas terbatas dalam menerima tekanan kerja; ketika beban kerja melebihi kapasitas ini, maka akan terjadi penurunan efektivitas kerja (Karasek, 1979 dalam Putra & Wulandari, 2022). Penelitian oleh Sari dan Wijaya (2023) mendukung hal ini dengan menemukan bahwa beban kerja yang terkendali secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban kerja berlebih menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi baik, suhu ruangan yang sesuai, dan kebisingan yang terkendali mampu meningkatkan

konsentrasi dan menurunkan tingkat kelelahan (Haryanto et al., 2020). Menurut teori ergonomi, lingkungan kerja yang dirancang sesuai kebutuhan fisiologis karyawan akan mengoptimalkan kemampuan kerja serta mengurangi risiko gangguan kesehatan (Dul & Weerdmeester, 2018). Penelitian oleh Lestari dan Rahmawati (2019) menguatkan teori ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan performa karyawan, sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, interaksi antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tepat, jika didukung oleh lingkungan kerja fisik yang nyaman, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja (Rahman et al., 2022). Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi, kinerja karyawan cenderung menurun karena stres dan ketidaknyamanan yang dialami. Hal ini ditegaskan oleh penelitian terbaru dari Putri dan Santoso (2023) yang menemukan bahwa kombinasi beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja fisik yang mendukung berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengindikasikan perlunya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Inoac Polytechno Indonesia yang berlokasi di Karawang, Jawa Barat, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen otomotif dan industri berbasis bahan busa (foam). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 80 orang karyawan, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu beban kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan kemudian diuji menggunakan uji validitas untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk menguji konsistensinya. Selanjutnya, data dianalisis melalui uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antar variabel, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui kekuatan hubungan dan proporsi pengaruh antar variabel. Akhirnya, uji hipotesis dilakukan melalui uji-t dan uji-F untuk menentukan signifikansi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Inoac Polytechno Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Data

Hasil olah data SPSS menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,220. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel

Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan kinerja Karyawan (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas Data

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yang melebihi angka 0,600. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut dinyatakan andal dan layak digunakan dalam tahapan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,096, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual dari model regresi tersebar secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Normalitas data merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier, karena memengaruhi validitas hasil pengujian statistik. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka analisis regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dilanjutkan dan hasilnya dapat diinterpretasikan secara sah.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,505 - 0,497X1 + 0,475X2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,505 mengindikasikan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan tetap berada pada angka 1,505 poin.
2. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,497 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak berubah, maka setiap penurunan satu satuan pada variabel Beban Kerja (X1) akan berkontribusi terhadap peningkatan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,497 poin.
3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,475 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) tetap, maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,475 poin.

Berdasarkan hasil penelitian, konstanta dalam model regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar meskipun variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik berada dalam kondisi minimum atau tidak memberikan pengaruh. Hal ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori perilaku organisasi yang menyebutkan bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi pribadi, pengalaman kerja, atau komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, meskipun kondisi kerja kurang optimal, masih terdapat aspek internal yang dapat mendasari terbentuknya kinerja dasar dari seorang karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini selaras dengan teori beban kerja yang menjelaskan bahwa tingkat beban kerja yang tepat dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang proporsional mendorong pencapaian target kerja secara efisien tanpa menimbulkan tekanan berlebih. Dalam konteks ini, beban kerja dipandang sebagai dorongan produktivitas, selama tidak melebihi kapasitas fisik dan mental karyawan.

Demikian pula, lingkungan kerja fisik juga terbukti memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Menurut teori ergonomi dan kenyamanan kerja, kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta suhu ruangan berpengaruh langsung terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik menciptakan suasana kerja yang kondusif, meminimalkan gangguan, dan meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk menciptakan sinergi positif yang mendukung kinerja optimal.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,904 menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor utama yang sangat dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Teori manajemen kinerja menyatakan bahwa kinerja tidak muncul secara spontan, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor lingkungan kerja dan kondisi individu. Dalam konteks ini, beban kerja yang sesuai serta lingkungan kerja fisik yang mendukung menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Lebih lanjut, angka 90,4% sebagai kontribusi dari dua variabel bebas menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yaitu 9,6% dari variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, atau budaya organisasi. Ini berarti bahwa manajemen perusahaan dapat fokus pada pengelolaan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Ketika kedua faktor tersebut dioptimalkan, maka peluang untuk menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi akan semakin besar.

Temuan ini memperkuat pentingnya pendekatan sistematis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam praktiknya, perusahaan tidak cukup hanya memberikan tugas kepada karyawan tanpa mempertimbangkan beban kerja yang proporsional atau menyediakan ruang kerja yang layak. Sebaliknya, keduanya harus dikelola secara bersamaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademik, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang kuat bagi pengambilan keputusan dalam manajemen organisasi.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang jauh melebihi F tabel, serta nilai signifikansi yang berada jauh di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Artinya, secara statistik, model regresi yang dibangun memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor eksternal, seperti beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif. Beban kerja yang terstruktur dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif, sementara lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung berkontribusi terhadap peningkatan fokus serta kesehatan kerja. Ketika kedua faktor tersebut hadir secara

bersamaan dalam kondisi yang optimal, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.

Hasil ini memberikan masukan penting bagi manajemen perusahaan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan secara parsial. Diperlukan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi dalam mengelola beban kerja serta menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Implementasi kebijakan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kenyamanan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang sesuai, tidak terlalu berat maupun terlalu ringan, mampu meningkatkan fokus dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan rendah, dan suhu ruangan yang ideal secara positif memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan performa kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan, khususnya di PT Inoac Polytechno Indonesia Karawang, disarankan untuk terus melakukan evaluasi terhadap sistem kerja dan fasilitas fisik yang tersedia, guna memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam kondisi optimal. Kombinasi antara struktur kerja yang jelas dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan sumber daya manusia yang produktif, sehat, dan berdaya saing tinggi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dewi, R. S., Pratama, Y., & Kurniawan, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 12-20.
- Dul, J., & Weerdmeester, B. (2018). *Ergonomics for Beginners: A Quick Reference Guide*. CRC Press.
- Haryanto, D., Putri, S. M., & Wulandari, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 112-121.
- Hidayat, R., & Sari, N. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(1), 45-56.
- Kurniawan, F., Santoso, A., & Ramadhan, R. (2021). Beban kerja dan stres kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 45-52.
- Kurniawan, R., & Maulana, H. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 7(2), 15-25.

- Lestari, N. D., & Rahmawati, F. (2019). Hubungan antara kenyamanan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 23-30.
- Lestari, R. D., & Wibowo, H. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 55–66.
- Nasution, F., & Hartati, S. (2020). Manajemen beban kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 134-142.
- Prasetya, A., & Sari, M. D. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 33–42.
- Prasetyo, A., & Wibowo, B. (2021). Peran lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan efektivitas karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 87-95.
- Putra, A. D., & Wulandari, S. (2022). Beban kerja dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan teori dan empiris. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(4), 101-110.
- Putri, A. L., & Santosa, D. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja: Studi pada sektor industri. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 87–98.
- Putri, D. A., & Santoso, H. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 55-63.
- Rahman, F., Kurniawan, T., & Widodo, A. (2022). Interaksi beban kerja dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 88-96.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, M. L., & Nugroho, R. A. (2019). Evaluasi kinerja karyawan sebagai strategi pengembangan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 101-110.
- Sari, M. L., & Putra, R. (2022). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Kesehatan Mental dan Organisasi*, 10(1), 45-55.
- Sari, M. L., & Wijaya, E. (2023). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 67-74.
- Sujarwadi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suryani, T., & Nugroho, B. (2020). Human capital development and employee performance in the digital era. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 17(1), 20–30.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, H. (2021). *Human Resource Management in The Era of Industrial Revolution 4.0*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Wahyuni, E., & Ramadhan, M. F. (2021). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 34–42.