



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Industri Manufaktur

Uswatun Hasanah\*, Tesselonika Anggraini Tinambunan, Muhammad Alkirom Wildan  
Universitas Trunojoyo Madura<sup>123</sup>

\*Email korespondensi : [uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id](mailto:uswatun.hasanah.1986@trunojoyo.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine the influence of physical work environment and work load on employee performance mediated by work motivation at manufacture. This research was carried out quantitatively with data collection techniques in the form of observation, literature studies and questionnaires. The population was 261 with 119 samples, the sample drawing technique was Proportionate stratified random sampling. The results of this study show that the physical work environment has a negative and insignificant effect on employee performance. Work load has a positive effect on employee performance. The physical work environment on employee performance mediated by work motivation has a significant positive influence. Work load on employee performance mediated by work motivation has a significant positive influence.*

*Keywords: quantitative; physical work environment; work load; employee performance; work motivation*

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n2.p532-543>

*Received: April 18, 2026; Revised: May 7, 2026; Accepted: June 11, 2026; Available online: June 29, 2026  
Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).*

### Pendahuluan

Persaingan yang terjadi dipasar global tentu berdampak pada perusahaan yang bergerak di industri manufaktur, tingginya persaingan yang pada industri manufaktur terjadi di dalam negeri maupun luar negeri yang membuat perusahaan harus mampu bersaing dan unggul (Rudiawarni, 2022). Perusahaan manufaktur menjadi salah satu penggerak pertumbuhan ekonomi Indonesia, dibuktikan dengan berkontribusinya industri manufaktur sebesar 16.30% terhadap produk domestik bruto (PDB) sehingga pertumbuhan ekonomi meningkat mencapai 5.17% pada triwulan kedua tahun 2023. (Tim Press Kemenperin, 2023).

Industri manufaktur merupakan industri pengolahan bahan baku mentah menjadi produk setengah jadi atau produk jadi yang memenuhi standar kualitas, permintaan akan kuantitas produksi industri manufaktur biasanya dalam jumlah yang besar sehingga memerlukan mesin dan teknologi yang canggih dalam pengolahannya. Selain mesin dan teknologi yang canggih yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia (Sudiantini, 2023). Sumber daya manusia merupakan pusat dari sebuah perusahaan, keberhasilan dari suatu perusahaan dapat dilihat dari keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada perusahaan (Adha, 2019), maka penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang kinerjanya unggul agar manajemen didalam perusahaan berjalan baik dan tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang optimal (Darmaiyansah, 2021). Peningkatan kualitas sumber daya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan (Prasetya, 2021).

Kinerja karyawan merupakan banyaknya kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan seperti kedisiplinan ditempat kerja, output yang dihasilkan dan lainnya (Adamy, 2016). Menurut Agustina (2022) Kinerja karyawan sangat penting bagi kemajuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan mengalami peningkatan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan (Agustina, 2022). Terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor yang berada didalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya (Adha, 2019). Perusahaan yang dapat memenuhi semua faktor tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja (Agustina, 2022). Menurut (Gemina, 2023) produktivitas perusahaan dan peningkatan kinerja dapat terjadi jika lingkungan kerja kondusif dan stabil.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Mutiara *et al*, 2024). Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan, tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu dan memengaruhi kinerja. Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan dari dalam diri individu yang menyebabkan individu berperilaku positif dan bersemangat dalam berkontribusi dengan maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Tannady, 2017). Motivasi yang dikemukakan (Adinda, 2022) adalah sikap dan tindakan yang tercipta dari faktor yang ada didalam diri maupun faktor eksternal yang membuat individu merasa semangat dan tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Adha, 2019) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi dipandang menjadi sesuatu yang penting disetiap pekerjaan (Hasanah *et al*, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini untuk mengkaji motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjadikan suatu keterbaruan yang membedakan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan motivasi kerja, optimalisasi lingkungan fisik serta pengelolaan beban kerja secara baik. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **Kajian Pustaka**

### ***Lingkungan Kerja***

Lingkungan Kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Moekijat dalam (Lusitawati, 2023) Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh perangkat fisik seperti peralatan kantor, desain kantor dan kondisi kerja fisik yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, Nitisemito dalam (Novindra, 2016) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti kebersihan, musik, keamanan, penerangan dan lain-lainnya. Lingkungan kerja fisik juga merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Adapun indikator

lingkungan kerja fisik menurut adalah Pencahayaan; temperature udara; kebisingan di tempat kerja; keamanan di tempat kerja.

### ***Motivasi Kerja***

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut (Ganyang, 2018) Motivasi merupakan keadaan yang menyebabkan pihak lain termasuk karyawan untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja juga merupakan keinginan dari dalam diri individu yang menyebabkan individu berperilaku positif dan bersemangat dalam berkontribusi dengan maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Tannady, 2017). Hasibuan dalam (Adha, 2019) menyatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar sumber daya mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Adinda, 2022) motivasi kerja merupakan sikap dan tindakan yang tercipta dari faktor yang ada didalam diri maupun faktor eksternal yang membuat individu merasa semangat dan tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Adha (2019) adalah : kebutuhan fisik; kebutuhan rasa aman; kebutuhan sosial; kebutuhan akan penghargaan; kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

### ***Beban Kerja***

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja juga mencakup kombinasi faktor fisik (tenaga) dan mental (pemikiran) yang memengaruhi produktivitas dan kinerja. Pengukuran beban kerja dengan beberapa indikator merujuk pada Koesmowidjojo (2017) adalah Kondisi pekerjaan; penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

### ***Kinerja***

Menurut (Bangun, 2018) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan (Agustina, 2022), perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus, peningkatan kinerja akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan baik dalam jangka waktu pendek maupun Panjang dan bermuara pada keuntungan. Merujuk pada pendapat (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah capai dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam (Burhannudin, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral. Adapun indikator kinerja menurut Bangun (2018) adalah jumlah pekerjaan; kualitas pekerjaan; ketepatan waktu; kehadiran dan kemampuan kerja sama.

### ***Hubungan Antar Variabel***

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik, menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Novindra, 2023), sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Setiani, 2022) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Alam (2020) menyebutkan bahwa

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif pada kinerja begitupun juga dengan Lusitawati (2023). Oleh karena itu, maka hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

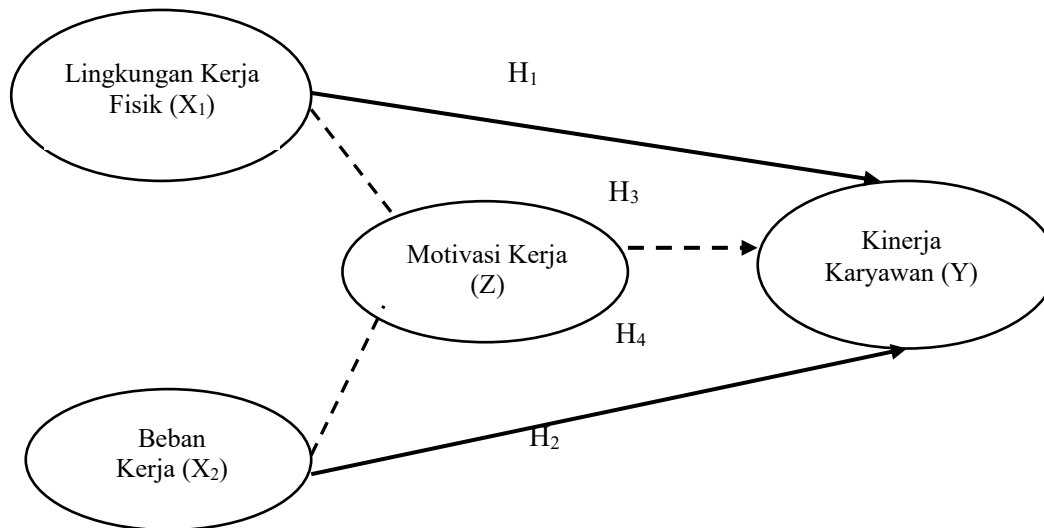
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu . Menurut Kurnia dalam penelitian Irawati dan Carrollina (2017) Beban Kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Hasil penelitian yang dilakukan Nora Pitri Naingolan (2018) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sejalan dengan peelitian tersebut, Rolos, *et al* (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hermawan, 2021); (Mutiara et al., 2024) mengungkapkan bahwa beban kerja memainkan peran penting dalam membentuk tingkat semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, maka hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut :

H2: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan bahkan dapat dikatakan perkembangan suatu perusahaan dari pengaruhi oleh sdm didalamnya (Adha, 2019). Salah satu hal yang mendorong sdm untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawab yaitu motivasi kerja (Tannady, 2017). Menurut Adha (2019) Motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, jika karyawan sudah termotivasi maka lingkungan kerja fisik juga menjadi hal penting yang berasal dari luar diri karyawan (Tiong, 2023). Selain itu, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja (Chandra, 2020). Fenomena lainnya, tidak jarang pula sumber daya manusia pada perusahaan mengalami penurunan semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Dharma, 2020) mengemukakan motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut sejalan dengan Liaquat (2024) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Oleh karena itu, maka hipotesis 3 dan 4 adalah :

H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

H4: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.



Sumber : Diolah peneliti (2025)  
**Gambar 1 . Kerangka Berpikir**

### Metode Penelitian

Pendekatan yang di gunakan pada jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:23). Penelitian dilakukan pada perusahaan manufaktur PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto. Perhitungan yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dari populasi menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 7%, alasan peneliti menggunakan tingkat kesalahan 7% karena jumlah populasi cukup besar. Selain itu sampel penelitian ini beracuan pada kriteria yang diusulkan oleh (Hair, 2018:637) yaitu dengan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE) jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100-200 sampel, jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 sampel dan maksimal 200 sampel. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini diperoleh 119 responden.

$$n = \frac{N}{1 + N \times (e^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = presentase kesalahan maksimal dalam memilih sampel sebesar 7%

$$n = \frac{261}{1 + 261 \times (0.07)^2}$$

$$n = \frac{261}{1 + 1.2}$$

$$n = \frac{261}{2.2}$$

n = 118.6 dibulatkan menjadi 119

Oleh karena itu sampel pada penelitian ini diperoleh 119 responden. Kemudian variabel yang diukur adalah pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi kerja (Z) dan kinerja (Y). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji data yang

didapatkan adalah dengan analisis partial least squares (PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS. (Abdillah, 2015) PLS adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan mampu melakukan pengujian pengukuran model sekaligus pengujian model struktural Menurut (Ghozali, 2015:6) Tujuan dari PLS untuk membantu peneliti dalam memperoleh nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub model yaitu *outer model* dan *inner model*.

## Hasil Penelitian

### *Karakteristik responden*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin terdapat 119 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100%. Rentang usia responden yang mengisi kuesioner, terdapat 20 responden dengan yang berusia 19-29 tahun dengan persentase 17%, 48 responden dengan rentang usia 30 - 40 tahun dengan persentase 40.3%, 29 responden dengan rentang usia 41 – 51 tahun dengan persentase sebesar 24.3%, dan 22 responden yang memiliki usia  $\geq 52$  tahun dengan persentase 18.4%. Tingkat pendidikan responden yang menjawab kuesioner tersebar dengan tingkat akhir pendidikan SMA/SMK sebanyak 116 orang dengan persentase sebesar 97.4%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 0.9% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D4/S1 sebanyak 2 orang dengan persentase 1.7%.

Pengukuran uji *R-Square* dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2015) bahwa model struktural dapat dikatakan kuat jika memiliki nilai *R-Square* 0.75, nilai 0.50 memiliki masuk kedalam kategori moderat dan nilai 0.25 masuk kedalam kategori lemah.

Tabel. 1. R-Square

| Model                | R-Square |
|----------------------|----------|
| Motivasi Kerja (Z)   | 0.383    |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.593    |

Sumber: *Output SEM PLS (Data Diolah, 2025)*

Pengukuran *F-Square* dilakukan untuk mengetahui bahwa model sktruktural dapat menguji hipotesis penelitian, terdapat kriteria penilaian dalam pengujian *F-Square*. Menurut (Ghozali, 2015) model structural dapat dikatakan kuat jika memiliki nilai 0.35, nilai 0.15 masuk kedalam kategori moderat atau sedang dan nilai 0.02 memiliki nilai lemah. Berdasarkan hasil pengujian F-square yang dilakukan lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki kategori pengaruh lemah, beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki kategori pengaruh lemah, lingkungan kerja fisik (X1) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki kategori pengaruh sedang, beban kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) memiliki kategori pengaruh lemah, dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki kategori pengaruh kuat.

### *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *loading factor* diatas 0.70 dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*)  $> 0.50$  maka indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2015) .

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted**

| Variabel               | AVE   | Composite reliability |
|------------------------|-------|-----------------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0.635 | 0.84                  |
| Beban kerja            | 0.715 | 0.903                 |
| Kinerja Karyawan       | 0.653 | 0.902                 |
| Motivasi Kerja         | 0.626 | 0.92                  |

Sumber: *Output SEM PLS (Data Diolah, 2025)*

Tujuan *discriminant validity* untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki pengukuran yang unik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang dituju harus  $>0.70$  dengan demikian maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2015). Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* masing-masing variabel  $>0.70$ , maka semua indikator dalam mengukur variabel latennya dinyatakan reliabel.

### Uji Hipotesis

Pengukuran uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui sebuah variabel memiliki arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Pengukuran dilakukan melalui metode Bootstrapping pada software SEM-PLS, hipotesis dapat diterima jika *T-Statistic*  $> 1.96$  dengan tingkat signifikansi 0.05, selain itu hipotesis dapat diterima jika *P-Values*  $< 0.05$  (Ghozali, 2015)

**Tabel 3. Uji Hipotesis (Direct and Indirect Effect)**

| Variabel   | Original Sample (O) | T-Statistics | P Values | Keterangan               |
|--|---------------------|--------------|----------|--------------------------|
| Lingkungan kerja fisik → Kinerja karyawan                  | -0.063              | 0.716        | 0.474    | Negatif Tidak signifikan |
| Beban Kerja → Kinerja karyawan                             | 0.134               | 2.417        | 0.000    | Positif signifikan       |
| Lingkungan kerja fisik → Motivasi kerja → Kinerja karyawan | 0.306               | 4.906        | 0.000    | Positif signifikan       |
| Beban kerja → Motivasi kerja → Kinerja karyawan            | 0.211               | 4.263        | 0.000    | Positif signifikan       |

Sumber: *Output SEM PLS (Data Diolah, 2025)*

Berdasarkan tabel diatas hipotesis pertama yang menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil *original sample* -0.063, *T-statistics*  $0.716 < 1.96$  dan nilai *P-values*  $0.474 > 0.05$ . Dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hipotesis kedua yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, setelah dilakukan pengolahan data mendapatkan hasil *original sample* 0.134 *T-statistic*  $2.417 > 1.96$  dan nilai *P-values*  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui motivasi kerja sebagai pemediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja mendapatkan hasil nilai *original sample* 0.306, *T-statistics* 4.906 > 1.96 dan *P values* 0.000 < 0.05. Dari pengolahan data yang telah dilakukan dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi kerja memediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hipotesis keempat yang menguji motivasi kerja sebagai pemediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai *original sample* 0.211, *T-statistics* 4.263 > 1.96 dan *P-values* 0.000 < 0.05, dari pengolahan data yang sudah dilakukan dapat disimpulkan hipotesis ketujuh yang menyatakan motivasi kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## Pembahasan

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rahmayeni, 2023);(Stanley, 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu (Asma, 2020) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja fisik semakin baik tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan khususnya pada perusahaan manufaktur yang didominasi laki-laki. Karyawan cenderung kurang memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara dan kebisingan yang ada ditempat kerja, karyawan cenderung untuk menerima keadaan yang ada disekitarnya terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja diperusahaan tersebut (Fitriani, 2019).

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan dirancang secara terukur, proporsional, dan sesuai dengan kapasitas individu, maka hal tersebut cenderung mendorong peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Semakin tepat alokasi tugas dan tanggung jawab. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Hermawan, 2021);(Mutiarra et al., 2024) yang sama-sama mengungkapkan bahwa beban kerja memainkan peran penting dalam membentuk tingkat semangat kerja karyawan. Penyesuaian beban kerja yang efektif tidak hanya menjaga efisiensi kerja, tetapi juga berdampak positif terhadap suasana psikologis karyawan.

Motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah baik maka dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dapat memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan serta memiliki peran sebagai pemediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan (Putra, 2021). Adanya lingkungan kerja fisik yang kondusif akan berkontribusi terhadap perkembangan potensi dan kemampuan diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Chandra, 2020). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) bahwa membentuk lingkungan kerja fisik yang baik pada perusahaan maka akan menimbulkan peningkatan motivasi kerja setelah motivasi meningkat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif sangat penting untuk diciptakan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan efektif melalui motivasi kerja.

Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja terhadap semangat kerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu (2019) . Motivasi kerja bertindak sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja. Ketika karyawan merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan menantang namun masih dapat diselesaikan dengan baik,

mereka akan terdorong untuk meningkatkan motivasi, baik karena keinginan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, maupun mencapai kepuasan pribadi. Motivasi yang tinggi ini kemudian mendorong karyawan untuk menunjukkan semangat kerja yang lebih besar dalam menjalankan tugas-tugasnya secara konsisten dan penuh dedikasi.

### **Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diperoleh dan dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja; Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan dengan lebih memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar lingkungan kerja fisik dan beban kerja. Selain itu juga disarankan untuk lebih memperluas pengambilan responden sehingga penelitian bisa lebih baik lagi.

### **Pernyataan Konflik Kepentingan**

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Abdillah, W. (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*.
- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. nur. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Agustina, R. (2022). Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Vadhana International Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 62–68. <https://doi.org/10.47747/ijmhr.v3i2.700>
- Asma, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Samarinda. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burhannudin. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Chandra, K. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 8(2),

203–219.

- Darmaiyansah. (2021). *Open Access The Effect of Work Discipline , Competence and Physical Work Environment on Employee Performance at the District Representative Council of Kerinci Regency*. 3, 372–380.
- Dharma, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 590–604. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Fitriani, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media.
- Gemina, D. (2023). *Employee Performance Based On Motivation and Work Environment*. 3(3), 339–350.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.
- Hair, J. E. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling ( PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, J. F. (2018). *Multivariate Data Analisis 8th Edition*.
- Hasanah, U. (2023). Authenticity, market orientation, and innovation capability: A multilevel analysis. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1333–1342. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.3.015>
- Irawati, R. dan Carolina, DA. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz : Jurnal Inovasi Bisnis*, ISSN 2338-4840.
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Lusitawati. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Novindra, A. (2023). The Effect of Employee Engagement and Physical Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Main Distribution Unit. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(07), 4106–4115. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i7-30>
- NP Nainggolan. (2018). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT EX Batam Indonesia. *Jurnal Akuntansi Belerang*, 2(2), 135-154.
- Prasetya, W. (2021). Pengukuran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Research on Business and Tourism*, 1(2), 101.

<https://doi.org/10.37535/104001220212>

- Rahmayeni, V. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru. ... *Nasional Ekonomi, Bisnis* ..., 3(2018), 1087–1096. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5407%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5407/2561>
- Rudiawarni, F. A. (2022). Business strategy and industrial competition : the case of manufacturing companies. *Int. J. Business Environment*, 13(1), 36.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Setiani, . (2022). Work Ethos as Mediator of the Influence of Human Relations and Physical Work Environment on Employee Performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(23), 297–304. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i23874>
- Stanley, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 121–131.
- Sudiantini, D. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082>
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tim Press Kemenperin. (2023). *SIARAN PERS Genap Dua Tahun, PMI Manufaktur Indonesia Bertahan Ekspansif*.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Deepublish.

